

Technická univerzita v Liberci
Hospodářská fakulta

Studijní program: 6208 – Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika

Řešení problému nadměrných přesčasů ve firmě Vykona s. r. o.

The solution of problem of redundant overtime usage in the firm Vykona.

MICHAELA GUMANOVÁ

Vedoucí práce: doc. Dr. Ing. Olga Hasprová
Katedra financí a účetnictví

Konzultant: Ing. Olga Malíková
Katedra financí a účetnictví

Počet stran: 74
Datum odevzdání: 13. května

Počet příloh: 3

PROHLÁŠENÍ

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 - školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

Datum: 9. května 2006

Podpis:

RESUMÉ

Téma diplomové práce je analýza přesčasů v podniku Vykona. Práce charakterizuje mzdy, jejich složky, výpočet mzdy. Vysvětluje pojmy dovolená na zotavenou, průměrný výdělek. Dále se práce zabývá popisem zdravotního a sociálního pojištění, povinnosti zaměstnavatelů v těchto okruzích, výpočty pojištění, objasnění nemocenského pojištění, jeho pravidel o poskytování. Práce vysvětluje problematiku daní ze závislé činnosti, odpočitatelné položky. Praktický příklad ukazuje hojně používaný systém přepočítávání mezd v závislosti na objemu odpracovaných nadměrných přesčasů. Jsou zde ukázány různé druhy výpočtu mzdy, které jsou srovnány s výpočtem daným podle zákona. Dále jsou zde navrženy možnosti dalších druhů zaměstnání s ohledem na výši a způsobu chápání nadměrných přesčasů a jsou k tomu vyzdvihnuty jednotlivé výhody. Tato analýza je také vyčíslena v Kč. Práce nastiňuje také situaci na trhu práce, průměrných mzdách a skladby nákladů práce v jednotlivých krajích a v jednotlivých státech Evropské Unie. V závěru jsou navrženy opatření provedené státními orgány, některé z nich již existují, ale na analyzovaný podnik nemají správný efekt, některé se připravují.

The theme of my work is analysis of overtimes in the firm Vykona. The work characterizes wages, its components, calculation of wages. It explains concepts as furlough, average earnings. The work deals with description of social and health insurance, duties of employers and employees, calculations of it and calculation of sickness compensation and its rules of administration. The work also explains problems of taxes of wage-earnings revenues of allowable sums. Practical part tries to show the recalculation of wage depending on the amount of redundant overtime usage that is used very often. It is shown some types of calculation of wages that were used in the firm and this is compared with calculation that is according to laws. Some possibilities of another types of employment according to the amount and to the way of understanding of redundant overtimes are proposed here and the advantages are pointed out. This analysis is expressed in Czech crowns. The work also outlines the labour market situation, the average wages and composition of cost labour in the districts and in some member states of EU. At the end some devices made by state organs are proposed, some of them already exist but they have not the right effect in our firm, some of them are being prepared.

KLÍČOVÁ SLOVA

Mzda, plat, sociální a zdravotní pojištění, daň z příjmu ze závislé činnosti, přesčasy nařízené, přesčasy smluvené, náklady práce, minimální mzda.

OBSAH

SEZNAM ZKRATEK.....	8
ÚVOD.....	9
1. POJEM MZDA	11
1.1 ROZDÍL MEZI MZDOU A PLATEM	11
1.2 DRUHY MEZD.....	12
1.3 DRUHY POHYBLIVÝCH SLOŽEK MZDY	13
1.4 MZDOVÁ ZVÝHODNĚNÍ	14
1.5 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	16
3.1 VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ.....	20
3.2 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	21
3.3 NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ.....	23
3.3.1 VÝPOČET NEMOCENSKÉHO	24
4. DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A FUNKČNÍCH POŽITKŮ.....	27
4.1 PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	27
4.2 DÍLČÍ ZÁKLAD DANĚ	28
4.3 ZÁLOHA NA DAŇ.....	29
4.4 SLEVA NA DANI.....	31
4.5 DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	33
4.6 ROČNÍ ZŮCTOVÁNÍ ZÁLOH	33
5. PRAKTICKÁ ČÁST.....	35
5.1 CHARAKTERISTIKA ÚČETNÍ JEDNOTKY VYKONA	35
5.2 VÝPOČET MEZD.....	36
5.3 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	41
5.4 ANALÝZA PŘESČASŮ	44
5.4.1 NAŘÍZENÉ PŘESČASY.....	46
5.4.2 SMLUVENÉ PŘESČASY	48
6. SITUACE NA NÁRODNÍM A MEZINÁRODNÍM TRHU PRÁCE	55
6.1 PŘESČASY V ČR	55
6.2 NÁKLADY PRÁCE V ČR A V EU.....	57
6.2.1 MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ STRUKTURY NÁKLADŮ PRÁCE.....	58
6.3 ZAMĚSTNANOST MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ	60
7. NÁSTROJE SNIŽUJÍCÍ NADMĚRNÉ PŘESČASY	63
7.1 MINIMÁLNÍ MZDA	63
7.2 ODBORY	66
7.3 SNÍŽENÍ POVINNÝCH ODVODŮ	67
7.4 UPRAVENÍ PRACOVNÍ DOBY	68
7.5 ZVÝŠENÍ KONTROL STÁTNÍCH INSTITUCÍ.....	68
ZÁVĚR.....	70
SEZNAM LITERATURY	72
SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK:.....	73
SEZNAM OBRÁZKŮ:	74
SEZNAM PŘÍLOH:	74

SEZNAM ZKRATEK

atd.	a tak dále
č.	číslo
částeč.	částečný
ČR	Česká republika
ČSSD	Česká strana sociálně demokratická
EU	Evropská unie
h, hod	hodin
Ing.	inženýr
inv.	invalidní
Kč	korun českých
Mgr.	magistr
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
nezd. důch.	nezdanitelná důchodová položka
nezd. min.	nezdanitelné minimum
NH	národní hospodářství
odprac.	odpracovaných
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
s. r. o.	společnost s ručením omezeným
sb.	sbírky
tab.	tabulka
tis.	tisíc
tj.	to jest
Tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
ÚNP	úplné náklady práce
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
vyž. manž.	vyživovaný/á manžel/ka
zaměst.	zaměstnanců
ZTT-P	zdravotně a tělesně těžce postižení

ÚVOD

Mzda a plat je oblast, která se dá zkoumat z mnoha rozličných hledisek. Jejich výše má absolutní význam pro všechny zaměstnance, má v dnešní době jeden z největších významů při rozhodování účetní jednotky o své budoucnosti. Potenciální podnikatelé, kteří by možná měli v plánu zaměstnávat určitý počet pracovníků, tuto problematiku sledují s velkým zájmem, protože tato položka vždy činí jednu z nejvyšších částí nákladů podniku. Každý člověk by si měl sám umět spočítat mzdu, která mu za odpracovaný čas náleží, aby nebyl okraden svým zaměstnavatelem ale také aby neokrádal stát.

Vybrala jsem si pro svou práci téma nadměrných přesčasů z několika důvodů. V připravované novelizaci Zákoníku práce je toto velmi diskutované téma. Není to jen problém politických stran, ale také odborářů a hlavně zaměstnavatelů a zaměstnanců. Protože jsem již byla v pátém ročníku svého studia zaměstnána na plný úvazek, chtěla jsem se dozvědět, jestli všechny podniky reagují přesně podle předpisů a nařízení, popřípadě jakým způsobem dané zákony obcházejí, ale také jak to vypadá v Evropské unii, ve které jsme členem a která má tu nejvyšší moc s těmito problémy něco dělat a řešit je.

Cílem práce bude analyzovat soudobý okruh mzdového účetnictví, jeho pravidla, povinnosti zaměstnavatelů i zaměstnanců a poté se zaměřit na oblast nejcitlivější – přesčasy. Tato oblast je zaměstnavateli velmi vnímána spíše jako prostředek, kterým se dá obejít zákony, kde se dají oproti státu a na státu ušetřit peněžní prostředky, ale také je to prostředek, kterým, pokud je daná oblast k tomu uzpůsobena díky stavu trhu práce, se dá s pracovníky velmi manipulovat.

V prvních třech částech bude rozebrána podstata mzdy, charakteristika druhů a jednotlivých složek mzdy, postup výpočtu čisté mzdy k výplatě, budou zde zmíněny mzdová zvýhodnění a druhy dovolené na zotavenou.

Další kapitola bude popisovat problematiku sociálního a zdravotního pojištění. Pátá část vysvětlí daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Jsou zde uvedeny příjmy, které se do daně zahrnují a které ne, je zde obsažena záloha na daň a nezdanitelné částky.

V praktické části se pokusím seznámit s podnikem Vykona, zároveň vysvětlit základní principy stanovení mezd, ale hlavně přesčasů a vyzdvihnout hrubé nedostatky nebo chyby jak výpočtu mezd, tak uplatňování příplatků za přesčasy a jejich nadměrné množství. Také by měly být nastíněny možné cesty, jak postupovat v případě, že zaměstnanci mají napracováno více přesčasových hodin než umožňuje zákon.

Osmá kapitola by měla nastínit situaci týkající se této problematiky v České republice a v Evropské unii. Z dostupných zdrojů a analýz jsem se pokusila naznačit strukturu nákladů práce a rozebrat zaměstnanost malých a středních podniků, které jsou srovnatelné s Vykonou. Poslední kapitola se bude snažit ukázat případné nástroje, které by mohly zmírnit objem nadměrných přesčasů. Tyto nástroje by měli aplikovat naši zákonodárci, některé z nich jsou již používané, ale analyzovanému podniku zřejmě nezabraňují nadměrné přesčasy využívat.

Všechny tyto části lze dále podrobně rozpracovávat, nejen díky svému objemu informací, ale také z různých hledisek – například jaký vliv mají přesčasy na kvalitu produktů, jaký vliv mají na pracovní prostředí. Bohužel se stává raritou, že by zaměstnavatel poukázal na své nedostatky. Zároveň v Ústeckém kraji není zvykem měnit místa – hlavně dělnická, protože v celém kraji jsou přesčasy běžná a aplikovaná praxe. Inspekce práce by tuto problematiku měla kontrolovat rozhodně častěji a pečlivěji. Je tedy velmi obtížné obstarat si pravdivá data o objemu přesčasů ze stran zaměstnavatelů.

1. POJEM MZDA

Mzda je obecně pojata jako ekvivalent za vykonanou práci. Není to plnění zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pouhé existence pracovního poměru. Proto zaměstnanci nepřísluší mzda, pokud práci nevykonává. Rozumí se jí peněžitá plnění nebo naturální mzda poskytovaná zaměstnavatelem za práci podle určitých kritérií. Mezi tato kritéria patří složitost, odpovědnost, namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou přísluší. Není-li mzda sjednána v kolektivní smlouvě, je zaměstnavatel povinen poskytování mzdy projednat s příslušným odborovým orgánem.

Mzda zaměstnanců je složena z následujících částí:

1. základní neboli tarifní mzda – časová, úkolová,
2. mzdová zvýhodnění:
 - za práci přesčas,
 - za práci v noci,
 - za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí,
 - za pracovní pohotovost,
 - za práci ve svátek,
3. prémie,
4. odměny,
5. náhrady mezd,
6. podíl na výsledku hospodaření.

Mzda může být jednosložková a vícesložková. Jednosložková mzda je tvořena pouze jednou složkou, např. pevný plat, vícesložková má dvě části, pevnou složku a pohyblivou, která je pobídková a motivuje pracovníky k lepším výkonům.

1.1 ROZDÍL MEZI MZDOU A PLATEM

Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci.¹⁾ Právní úprava odměňování zaměstnanců v pracovním poměru od roku 1992 důsledně odlišuje pojem „mzda“ a „plat“.

¹⁾ Listina základních práv a svobod, hlava čtvrtá, článek 28

Z obsahového hlediska základní rozdíl mezi mzdou a platem spočívá v tom, že mzdou poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, jehož hlavní činnost směřuje k dosažení zisku. Zákon č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, vytváří zaměstnavateli prostor pro výběr té formy a výše mzdy, které pokládá s ohledem na dosahovaný nebo očekávaný zisk za optimální. Plat je financován z veřejných zdrojů, proto je kogentně upraven zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích, minimálně v kolektivních smlouvách. Platem se označuje i odměna za práci zaměstnanců ve služebním poměru a odměnu za výkon veřejné funkce. Existují však organizace, které jsou financovány z veřejných zdrojů, ale odměny jejich zaměstnanců jsou upraveny jinou vyhláškou.

Před reformou v roce 1992 byl užíván pojem mzda pro odměnu za práci pracovníků dělnických povolání. Rozhodující nebylo ani to, zda šlo o pracovníka výrobního či nevýrobního podniku. Plat byl použit v případech odměny za práci ostatních zaměstnanců v pracovním poměru, tedy těch, kteří nevykonávali dělnická povolání.

1.2 DRUHY MEZD

Nejzákladnější složky mezd jsou část pevná, pohyblivá a nároky na náhrady. Mezi druhy pevné mzdy patří **časová mzda**. Jedná se o základní formu mzdy. Je to součin mzdové sazby (mzdového tarifu) stanovené za zvolenou jednotku pracovní doby a počtu těchto jednotek odpracovaných zaměstnancem za období splatnosti mzdy. Touto jednotkou většinou bývá hodina nebo měsíc, ale zákon č. 1/1992 sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, nevylučuje použití i jiných, např. směna, týden. Dále sem patří **úkolová mzda**, kdy výdělek je závislý na výkonu vyjádřeném stupněm plnění stanovené normy výkonu. Existuje několik variant:

- a) Úkolová mzda přímá – výdělek roste nebo klesá přímo úměrně stupni plnění výkonové normy. Jsou to například: kusová mzda se stanovením peněžní sazby za jednotku produkce, mzda za normohodiny, kde se sčítají normohodiny za výplatní období, tento součet se násobí mzdovým tarifem.
- b) Úkolová mzda diferencovaná – výdělek roste nebo klesá rychleji nebo pomaleji. Od určitého stupně plnění výkonové normy roste úkolový výdělek rychleji.

c) Individuální úkolová mzda – výkonové normy, jejich plnění, evidence a kontrola se stanoví pro každého jednotlivě.

d) Kolektivní úkolová mzda – stanoví se pro kolektiv dohromady.

Dalším druhem je **podílová mzda**, která je charakterizována jako podíl na výkonech vyjádřených peněžně. Tento podíl je zpravidla určen procentuelně. Zařazujeme sem také **smíšenou mzdu**, která je kombinací těchto tří druhů. Existuje ve třech variantách:

a) smíšená mzda úkolová – mzdový tarif se rozdělí na časovou a úkolovou část. Dělicí poměr se stanoví na základě nesplnitelnosti norem vlivem nezávislých faktorů,

b) smíšená mzda podílová – předpokládaný výdělek se rozdělí na časovou a podílovou složku,

c) smíšená mzda s více ukazateli – předpokládaný výdělek se rozdělí na max tři ukazatele.

1.3 DRUHY POHYBLIVÝCH SLOŽEK MZDY

Mezi pohyblivé složky mzdy patří:

1. Prémie

Představují variabilní a pružnou motivaci zaměstnanců k dosažení potřebných pracovních výsledků. Rozdělují se na:

a) výkonové prémie, které jsou vázány na překročení standardního výkonu,

b) prémie za věcné úspory, to jsou např. úspory materiálu, energie,

c) prémie za kvalitu, které se používají pro snížení zmetkovosti, zvýšení produkce nejlepší kvality,

d) termínové a cílové prémie za splnění stanoveného úkolu v daném čase.

2. Odměny

Existuje několik druhů odměn, např. **výkonnostní**, které se poskytují podle předem stanovených kritérií pracovních výsledků. **Stabilizační a věrnostní** se poskytují zpravidla za určitý počet odpracovaných let. **Mimořádné odměny** se poskytují na základě rozhodnutí podniku za dosažení zvláště úspěšných výsledků, ochranu majetku.

3. Osobní ohodnocení

Používá se tam, kde se uplatňují pevné mzdové tarify nebo je rozpětí mzdových tarifů využíváno podle doby odpracované v podniku.

4. Účast na hospodářských výsledcích organizační jednotky, podíl na zisku.

1.4 MZDOVÁ ZVÝHODNĚNÍ

Mzdová zvýhodnění se uplatňují:

a) Při práci přesčas.

Práce přesčas je práce vykonávaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nebo po vzájemné dohodě nad týdenní úvazek. Zaměstnavatel může práci přesčas nařídit, ale jen do 8 hodin v pracovním týdnu a max 150 hodin v roce. Nad tento limit, lze pracovat přesčas jen se souhlasem zaměstnance, maximálně však do 8 hodin v průměru za týden, max však 416 hodin ročně. Podle současné právní úpravy náleží zaměstnanci za dobu práce přesčas dosažená mzda zvýšená nejméně o 25 % průměrného výdělku nebo náhradní volno. Pokud neposkytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci mzda zvýšená nejméně o 25 % průměrného výdělku.

b) Při práci v noci.

Jedná se o práci v noci, která je vykonávaná v době od 22 do 6 hodin a musí v této době trvat nejméně 3 hodiny. Za tuto práci zaměstnanci přísluší mzdové zvýhodnění ve výši a za podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě. Pokud není uzavřena kolektivní smlouva, minimální mzdové zvýhodnění se řídí podle nařízení vlády, které se vztahuje na příslušný rok.

c) Při práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.

Stávající právní normy stanoví za práci v tomto prostředí minimální mzdové zvýhodnění. Předpisem je stanovena i výše minimálních mzdových tarifů.

d) Při náhradě za svátek.

Podle stávající právní úpravy zaměstnanci přísluší za dobu práce ve svátek náhradní volno, za který má nárok na náhradu mzdy. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku – 100 % namísto náhradního volna. Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci i v případě, že nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den a mzda mu ušla v důsledku svátku.²⁾ Toto platí zejména u zaměstnanců odměňovaných formou hodinové mzdy, protože celková mzda je přímo závislá na počtu odpracovaných hodin. Náhrada mzdy v této výši přísluší zaměstnanci také za den, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno.

Existují i další mzdová zvýhodnění – za práci v odpoledních směnách, za práci o sobotách a nedělích, za vedení čety, za zvláštní znalosti a dovednosti – která nejsou právně upravena, záleží na kolektivní smlouvě nebo i individuální dohodě. [1]

Za mzdu nelze považovat:

- 1. Náhrady mzdy** – vyplácí se zaměstnanci, a přitom s jeho pracovním výkonem nesouvisí. Poskytují se při překážkách z důvodu obecného zájmu – dárcovství krve, plnění občanské povinnosti – svědek, u vojenské základní služby, vojenské náhradní služby, při školení a studiu při zaměstnání.
- 2. Odstupné** – jednorázový příspěvek náležící zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů rušení nebo přemístění zaměstnavatele, zániku zaměstnavatele nebo převodu do jiného zaměstnavatele, který nemá možnost ho zaměstnávat podle pracovní smlouvy, stane-li se zaměstnanec nadbytečným.
- 3. Cestovní náhrady.**
- 4. Výnosy z kapitálových podílů nebo dluhopisů.**
- 5. Odměnu za pracovní pohotovost** - nejméně ve výši jedné desetiny hodinové minimální mzdy za hodinu pracovní pohotovosti, pokud není sjednáno v kolektivní smlouvě jinak.

²⁾ Zákon č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, § 6 odst. 2

1.5 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Průměrný výdělek se využívá např. při stanovování výše náhrady mzdy za dovolenou, za svátek, který připadne na jinak obvyklý pracovní den, při náhradách některých škod vzniklých ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, nebo se od něho odvíjí různé příplatky ke mzdě atd. Základem pro stanovení je hrubá mzda zúčtovaná zaměstnanci v rozhodném období. Do hrubé mzdy lze zahrnout jen ta plnění, která mají podle zákona povahu mzdy. Může nastat případ, kdy je zaměstnanci poskytnuta část mzdy, která se vztahuje k delšímu období než je rozhodné období pro stanovení průměrného výdělku. Poté se musí určit poměrná část pro rozhodné období a zbytek se zahrne do hrubé mzdy v příštích obdobích.

Výše průměrného výdělku se vypočte z hrubé mzdy, která se dělí odpracovanou dobou.

Do této doby se započítává i práce přesčas nebo doba účasti na školení či studiu k prohloubení kvalifikace. Nezapočítává se do ní pracovní volno s náhradou mzdy, nebo neplacené volno, dovolená nebo neomluvená nepřítomnost v práci.

Rozhodným obdobím je bezprostředně předcházející čtvrtletí. Průměrný výdělek se tedy zjistí k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce a používá se po celé čtvrtletí. Např. od 1. 10. - do 31.12. bude průměrný výdělek pořád shodný. Pokud zaměstnanec nastoupí v průběhu kalendářního čtvrtletí, pak je rozhodným obdobím doba od jeho nástupu do konce tohoto kalendářního čtvrtletí.

Zvláštním druhem průměrného výdělku je **pravděpodobný výdělek**. Ten se používá v případech, kdy zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň dvacet dva dní z důvodu vzniku pracovního poměru, déletrvající nemoci, neplaceného volna atd. Pravděpodobný výdělek je výdělek, kterého by zaměstnanec dosáhl, kdyby pracoval po celé kalendářní čtvrtletí. Jeho výši lze stanovit jako průměr vypočtený ze součtu průměrných výdělků několika zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou nebo podobnou práci, nebo použitím průměrného výdělku jednoho zaměstnance, který u zaměstnavatele vykonává stejnou práci atd.

Průměrný výdělek se zjišťuje jako:

a) Průměrný hodinový výdělek.

Zjistí se vydělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin, včetně přesčasových. Je přesnější, protože není rozměňován překážkami v práci kratšími než jedna směna.

b) Průměrný denní – směnový výdělek.

Zjistí se dělením hrubé mzdy počtem skutečně odpracovaných dnů – směn. Oproti hodinovému výdělků zde však mohou nastat nepřesnosti, které lze eliminovat způsobem výpočtu. Tento způsob a případy, kdy se jakého druhu výdělků využívá, pokud to zákon přesně nevymezuje, by měly být upraveny ve vnitřním předpisu organizace.

c) Průměrný měsíční výdělek.

Nezjišťuje se přímo, ale přepočtením průměrného hodinového nebo denního výdělků na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin, nebo dnů připadajících v roce na jeden měsíc. Nezjišťuje se také za konkrétní měsíc či z údajů za čtvrtletí rozhodného období, ale prostřednictvím průměrných údajů za obecný nebo průměrný rok.

Na základě průměrného měsíčního výdělků se stanovuje např. výše náhrady škody, za níž odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli. V případě, že zaměstnanec vykonává více zaměstnání u téhož zaměstnavatele, provádí se výpočet průměrného výdělků pro každý pracovní vztah samostatně. [1, 2, 3, 4]

2. DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU

Dovolenou se rozumí souvislé volno, na které při splnění určitých podmínek vzniká zaměstnanci nárok. Podle zákoníku práce existuje několik druhů dovolené na zotavenou:

a) Dovolená za kalendářní rok.

Je základním druhem dovolené na zotavenou, na níž má nárok zaměstnanec, který odpracoval za nepřetržitého trvání pracovního poměru alespoň 60 dnů v roce u téhož zaměstnavatele. Za odpracovaný den se považuje den, kdy zaměstnanec odpracoval převážnou část směny. Jako výkon práce pro splnění podmínky 60 odpracovaných dnů posuzuje i doba:

- kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci,
- čerpání dovolené na zotavenou,
- kdy zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,
- kdy pracovní den zaměstnanci odpadl pro svátek.

Pokud zaměstnanec splnil tuto základní podmínku, ale jeho pracovní poměr netrval u zaměstnavatele po dobu celého kalendářního roku, má nárok na poměrnou část dovolené. Délka poměrné části se potom určí jako $1/12$ dovolené za kalendářní rok za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru.

Základní výměra dovolené činí 4 týdny. Týdnem se rozumí sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů. Dále je dovolená prodloužena u některých skupin zaměstnanců uvedených v zákoníku práce.

b) Dovolená za odpracované dny.

Předpokladem nároku na tento druh dovolené je nesplnění základní podmínky 60 dnů, kdy zaměstnanci nevzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok. V tomto případě přísluší zaměstnanci $1/12$ za nejméně 22 dnů odpracovaných v příslušném roce a další $1/12$ za dalších 22 odpracovaných dnů. Na rozdíl od dovolené za kalendářní rok není tedy pro délku dovolené rozhodující, kolik měsíců trval pracovní poměr, ale jen kolik zaměstnanec skutečně odpracoval dnů.

c) Dodatková dovolená.

Zaměstnanec, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanec, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé, má nárok na dodatkovou dovolenou v délce jednoho týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 22 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných nebo zdraví škodlivých přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má nárok na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.³⁾

d) Další dovolená.

Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou podle § 85 zákoníku práce, popřípadě dalším zaměstnancům, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, přísluší za každý týden dovolené čerpané v období s nižší potřebou práce další dovolená v trvání dvou dnů, nejvýše však jeden týden. Období s nižší potřebou práce může stanovit zvláštním právním předpisem příslušný ústřední orgán; pokud takový předpis nebyl vydán, lze období s nižší potřebou práce stanovit v kolektivní smlouvě vyššího stupně.

V některých případech dochází ke krácení dovolené, tzn. že zaměstnanec ztrácí nárok na část dovolené. Takové případy jsou upraveny nařízením vlády. Důvodem krácení dovolené může být např. dlouhodobá nepřítomnost v práci pro překážky v práci, které se neposuzují jako výkon práce (základní vojenská služba, další mateřská dovolená, pracovní neschopnost) nebo neomluvená absence. Dovolená, na niž vznikl nárok v příslušném kalendářním roce, může být krácena jen z důvodů, které vznikly v tomto roce. Krácení dovolené nelze převádět do příštího roku. [2, 3, 4]

³⁾ zákoník práce, § 105 odst. 1

3. SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

3.1 VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

PLÁTCI POJISTNÉHO

Plátcí pojistného jsou:

1. Pojištěnec, pokud je zaměstnancem v pracovním poměru účastným nemocenského pojištění, pokud je osobou samostatně výdělečnou činnou, anebo pokud má na území České republiky trvalý pobyt, není zaměstnán ani nepodniká, ani za něj neplatí stát.
2. Zaměstnavatel, právnická nebo fyzická osoba se sídlem v ČR, která zaměstnává osoby.
3. Stát.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE

K základním povinnostem zaměstnavatelů patří **oznamovací povinnost** u jednotlivých zdravotních pojišťoven do osmi dnů od vzniku prvního pracovního vztahu pojištěnce příslušné pojišťovny, při odchodu zaměstnance do osmi dnů od ukončení pracovního poměru zase **odhlašovací povinnost** a **povinnost platit pojistné** ve správné výši a správném termínu a podávání přehledu. Vzniká dnem nástupu zaměstnance do zaměstnání s účastí na nemocenském pojištění a zaniká dnem skončení zaměstnání nebo dnem ukončení účasti na nemocenském pojištění.

VÝŠE POJISTNÉHO

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance částí pojistného – 2/3, tj. 9 %, které je povinen za něj hradit. Současně odvádí i část pojistného, které je povinen hradit zaměstnanec – 1/3, tj. 4,5 %, a to srážkou z jeho platu nebo mzdy, a to i bez souhlasu zaměstnance. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Rozhodné období, z něhož se zjišťuje vyměřovací základ, je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. Toto platí pro zaměstnavatele, zaměstnance a osoby bez zdanitelných příjmů. U osob samostatně výdělečně činných je rozhodným obdobím kalendářní rok.

VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD

Vyměřovacím základem u zaměstnance v pracovním poměru je úhrn příjmů zúčtovaných mu zaměstnavatelem, např.: náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost. Nezahrnuje se zde věcnostní přídavek horníkům, odstupné, plnění poskytnutá k životnímu jubileu. Vyměřovacím základem u osoby samostatně výdělečně činné je 45 % z příjmů z podnikání po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení. Pokud je nižší než minimální, pak je zde povinnost odvést pojistné alespoň z minimálního vyměřovacího základu, což je 50% průměrné měsíční mzdy, která má v roce 2005 hodnotu 8460 Kč.

MINIMÁLNÍ VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD

Je-li skutečný vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů.

SPLATNOST POJISTNÉHO

Splatnost pojistného při odvodu zaměstnavatelem je stanovena tak, že pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné v den, který je zaměstnavatelem určen pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc. Splatnost pojistného u OSVČ je do osmého dne následujícího kalendářního měsíce. [3, 4, 5]

3.2 SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Toto pojistné je odváděno do státního rozpočtu, odkud je transformačně poskytováno občanům prostřednictvím správy sociálního zabezpečení a úřadů na:

- dávky nemocenského pojištění,
- dávky důchodového pojištění,
- dávky a služby státní politiky zaměstnanosti.

Poplatníky pojistného jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, OSVČ. Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného v rozhodném období. Pojistné činí:

- u zaměstnavatelů: 26 %, z čehož připadá na nemocenské pojištění 3,3 %, na důchodové pojištění 19,5 %, na státní politiku zaměstnanosti 3,2 %,
- u zaměstnanců: 8 %, z čehož připadá na nemocenské pojištění 1,1 %, na důchodové pojištění 6,5 %, na státní politiku zaměstnanosti 0,4 %.

Pojistné vypočtené uvedenými procentními sazbami, tj. 26 % u organizace a 8 % u zaměstnanců se zaokrouhluje u každého jednotlivého poplatníka na celé koruny nahoru.

Vyměřovacím základem je úhrn příjmů zúčtovaných zaměstnavatelem. Zúčtovaný příjem je z hlediska sociálního zabezpečení ten, který je zaznamenán v účetní evidenci zaměstnavatele. Rozhodným obdobím je kalendářní měsíc.

ODVOD POJISTNÉHO

Zaměstnavatel odvádí pojistné za sebe i za své zaměstnance. Podmínky jsou totožné s podmínkami u zdravotního pojistného. Malá organizace – do 25 zaměstnanců – odvádí celé pojistné na sociální zabezpečení. Organizace nad 25 zaměstnanců odvádí rozdíl mezi pojistným a vyplacenými dávkami nemocenského pojištění.

SPLATNOST POJISTNÉHO

Pojistné se platí za kalendářní měsíc. Pokud je určen výplatní den, pak je splatné v tento den. Pokud je jich více, poté při posledním výplatním termínu. Pokud není určen, pak je to splatné do osmého dne následujícího měsíce.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ

Tyto povinnosti jsou rozdílné u **malých organizací**, kde zaměstnancům jsou nemocenské dávky vypláceny příslušnou správnou sociálního zabezpečení, nikoliv zaměstnavatelem. Z tohoto důvodu musí být předkládány potřebné doklady k výplatě těchto dávek. Při vstupu každého zaměstnance do zaměstnání musí do osmi dnů malá organizace tohoto zaměstnance přihlásit a ve stejné lhůtě ode dne skončení pracovního poměru zaměstnance odhlásit. Rovněž je povinna platit pojistné ve správné výši a ve správný den a zasílat přehledy o vyměřovacích základech. Ke všem těmto účelům jsou vydány příslušné formuláře, kde se vyplní potřebné údaje a u **organizací s více než 25 zaměstnanci**, kde se musí pouze splnit registrační povinnost u příslušné správy sociálního zabezpečení do osmi dnů po vzniku prvního pracovního poměru. Výplatu nemocenských dávek provádějí sami, tzn. že kromě podávání přehledu o vyměřovacích základech a platby pojistného ve správné výši a správném termínu, jim k příslušné správě sociálního zabezpečení jiné povinnosti nevznikají. Oba typy organizací jsou povinny vést evidenční listy důchodového pojištění pro každého zaměstnance. [2, 3, 4,]

3.3 NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Zaměstnancům je při splnění zákonem stanovených podmínek poskytnuty dávky na nemocenské, podporu při ošetřování člena rodiny, peněžitou pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Jsou pojištěni zaměstnanci, kteří splňují podmínky účasti na nemocenském pojištění a jsou činní v ČR. Jsou to zaměstnanci v pracovním poměru, členové družstev, společníci a jednatelé společnosti s r. o. a komandisté a komanditní společnosti, zaměstnanci na dohodu o pracovní činnosti, soudci, členové obecních zastupitelstev, poslanci Poslanecké sněmovny a senátoři senátu Parlamentu, členové vlády, dobrovolní pracovníci pečovatelské služby, pěstouni, osoby zařazené k pravidelnému výkonu prací, osoby se změněnou pracovní schopností, studenti a žáci.

DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ

Nemocenské náleží zaměstnanci za splnění podmínek:

- uznání dočasné neschopnosti k práci či nařízená karanténa,
- účasti na nemocenském pojištění v době vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Tato podmínka je splněna i tehdy došlo-li ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti či počátku nařízené karantény sice v době po skončení nemocenského pojištění, ale v době, kdy má bývalý pojištěnec ještě zachovány nároky ze zaniklého nemocenského pojištění,
- ztráta započitatelného příjmu ze zaměstnání, ze kterého je nemocenské poskytováno.⁴⁾

Pro nárok na nemocenské není stanovena žádná čekací doba. Při splnění podmínek náleží nemocenské již od prvního dne pracovní neschopnosti. Poskytuje se za kalendářní dny. Doba poskytování nemocenského se nazývá podpůrná doba. Její maximální délka tvoří 1 rok.

3.3.1 VÝPOČET NEMOCENSKÉHO

Ke stanovení nemocenské dávky je nutno znát vyměřovací základ a rozhodné období.

a) Stanovení denního vyměřovacího základu

Jedná se o průměr započitatelných příjmů připadající na jeden kalendářní den v rozhodném období. Zjistíme ho tak, že celkový vyměřovací základ v rozhodném období dělíme počtem kalendářních dnů připadající na rozhodné období. Do počtu dnů se nezahrnují kalendářní dny omluveného neplaceného volna, za které bylo poskytnuto nemocenské, poskytována podpora při ošetřování člena rodiny, poskytnuta peněžitá pomoc v mateřství, náleží náhrada příjmu při výkonu služby v ozbrojených silách a civilní službě, před vstupem a po skončení zaměstnání.

Do vyměřovacího základu se započítávají jen tyto druhy příjmů, které se neposkytují v souvislosti se zaměstnáním jako náhrada mzdy, odměny za pracovní pohotovost, plnění poskytnutá k životnímu jubileu, plnění věrnostní nebo stabilizační povahy.

⁴⁾ Zákon č. 54/1956 Sb., O nemocenském pojištění zaměstnanců, § 15

b) Stanovení rozhodného období

Od roku 2004 platí novelizace zákona, která říká, že rozhodným obdobím pro zjišťování denního vyměřovacího základu je dvanáct kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikl nárok na dávku nemocenského pojištění. Dosud bylo rozhodným obdobím kalendářní čtvrtletí, které předcházelo kalendářnímu čtvrtletí, v němž vznikl nárok na dávku.

Od 1. října 1999 podléhá denní vyměřovací základ redukcí v případě, že jeho výše přesáhne stanovenou hranici. Pro redukcí jsou stanoveny dvě hranice; do první hranice se částka započítává plně, z částky mezi první a druhou redukční hranicí se započítává jen 60 % a k částce nad druhou redukční hranicí se nepřihlíží.

Od roku 2006 se z částky denního vyměřovacího základu do výše 510 Kč (do první redukční hranice) započítává jen 90% za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti, karantény nebo potřeby ošetřování člena rodiny. Od 15. dne se částka do výše 510 Kč započítává v plné výši. Výše od 510 Kč do 730 Kč se započítává jen 60 %.

Redukční hranice uvedené v zákoně o nemocenském pojištění se od 1.1.2000 zvyšují vždy k 1. lednu nařízením vlády, pokud tzv. přepočítací koeficient pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu pro účely důchodového pojištění má hodnotu vyšší než 1.

Přehled redukčních hranic je uveden v následující tabulce :

Tab. 1: Přehled redukčních hranic

redukce denního vyměřovacího základu	plně započitatelný příjem do	redukovaný příjem na 60 % z částky nad - do
od 1.10.1999 do 31.12.1999	360 Kč	360 - 540 Kč
od 1.1.2000 do 31.12.2000	400 Kč	400 - 590 Kč
od 1.1.2001 do 31.12.2001	430 Kč	430 - 630 Kč
od 1.1.2002 do 31.12.2005	480 Kč	480 - 690 Kč
od 1.1.2006	510 Kč	510 - 730 Kč

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 14. 12. 2005]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/870>.
Vlastní zpracování..

U osob samostatně výdělečně činných se denní vyměřovací základ zjišťuje obdobným způsobem s tím, že rozhodným obdobím je zpravidla kalendářní rok předcházející roku, v němž vznikla pracovní neschopnost (karanténa), či v němž žena nastupuje "mateřskou dovolenou" a započitatelným příjmem se rozumí úhrn měsíčních vyměřovacích základů pro stanovení záloh na pojistné na důchodové pojištění.

Výše nemocenského za kalendářní den činila za prvé tři kalendářní dny 50 %, další dny 69 % denního vyměřovacího základu. Od roku 2004 dochází ke snížení nemocenského za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti z 50% na 25% a u karantény z 69% na 25% denního vyměřovacího základu. Stanoví se příslušnou procentní sazbou z denního vyměřovacího základu zaměstnance. Výše nemocenského za kalendářní den se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. [2, 3, 4,]

4. DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A FUNKČNÍCH POŽITKŮ

Poplatníky daně z příjmů ze závislé činnosti jsou fyzické osoby, zaměstnanci. Pro správné zdanění jejich příjmů musíme stanovit, které příjmy jsou předmětem, a které jsou od daně osvobozené. Poplatníkem se rozumí zaměstnanec, plátcem daně zaměstnavatel.

4.1 PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

Mezi příjmy ze závislé činnosti patří:

- a) příjmy ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce. Těmito příjmy se rozumějí i příjmy za práci žáků a studentů z praktického výcviku,
- b) příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společnosti s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností, a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo nebo společnost dbát příkazů plátce,
- c) odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob,
- d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti podle písmen a) až e) nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává.⁵⁾

Příjmy, které nejsou předmětem daně:

- a) náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené zvláštním předpisem, jakož i hodnota stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách; vyplácí-li zaměstnavatel vyšší náhrady, jsou částky, které překračují výši stanovenou zvláštním předpisem, a to i v případě, že tento zvláštní předpis výplatu vyšších náhrad neomezuje,

⁵⁾ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 1

- b) hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem, včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, jakož i hodnota poskytovaných stejnokrojů, včetně příspěvků na jejich udržování, dále hodnota pracovního oblečení, určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání, včetně příspěvku na jeho udržování,
- c) částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,
- d) náhrady za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce.⁶⁾

Příjmy, které jsou od daně osvobozené:

- částky vynaložené zaměstnavatelem na doškolování zaměstnanců,
- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem, zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti,
- hodnota nealkoholických nápojů ke spotřebě na pracovišti,
- nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb,
- příjmy získané nabytím zaměstnaneckých akcií podle zvláštního předpisu za nižší než jmenovitou hodnotu.

4.2 DÍLČÍ ZÁKLAD DANĚ

Dílčím základem daně je úhrn všech příjmů zaměstnanců ze závislé činnosti a funkčních požitků. Tento úhrn se sníží o pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnanec musí platit.

Při výpočtu záloh na daň přihlíží plátce k tomu, zda poplatník podepsal na zdaňovací období prohlášení. Poplatníku, který prohlášení nepodepsal, se sráží záloha na daň nejméně ve výši 20 % ze zdanitelné mzdy, která je zaokrouhlená na celé stovky nahoru.

⁶⁾ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 6 odst. 7

4.3 ZÁLOHA NA DAŇ

Plátce daně srazí zálohu na daň ze zdanitelné mzdy, což je úhrn všech příjmů snížený o částky, které jsou od daně osvobozeny, částky sražené na pojistné, prokázané nezdánitelné částky základu daně ve výši 1/12 celkové roční částky. Záloha se vypočte ze zdanitelné mzdy zaokrouhlené na celé stovky nahoru podle zákonem dané tabulky.

Sražené zálohy na daň je plátce povinen odvést do pěti dnů po výplatě. Odvádí ho svému místně příslušnému finančnímu úřadu. Po skončení roku musí plátce do 30 dnů ode dne splatnosti záloh na daň za prosinec odevzdat finančnímu úřadu tiskopis vyúčtování daně z příjmů FO ze závislé činnosti a funkčních požitků.

Na žádost poplatníka je plátce daně povinen vystavit potvrzení o výši příjmů poplatníka, sražených zálohách na daň a uplatněných nezdánitelných částkách ze základu daně. Přehled záloh daní od roku 1993 je uveden v následující tabulce:

Tab. 2: Přehled záloh na daň z příjmu ze závislé činnosti

Od Kč	Do Kč	Záloha	+ %	Ze základu přesahujícího
Měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti od roku 1993				
0	5 000	0	15	0
5 000	10 000	750	20	5 000
10 000	15 000	1 750	25	10 000
15 000	45 000	3 000	32	15 000
45 000	90 000	12 600	40	45 000
90 000	X	30 600	47	90 000
Měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti od roku 1994				
0	5 000	0	15	0
5 000	10 000	750	20	5 000
10 000	15 000	1 750	25	10 000
15 000	45 000	3 000	32	15 000
45 000	90 000	12 600	40	45 000
90 000	X	30 600	44	90 000
Měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti od roku 1995				
0	5 000	0	15	0
5 000	10 000	750	20	5 000
10 000	15 000	1 750	25	10 000
15 000	45 000	3 000	32	15 000
45 000	90 000	12 600	40	45 000

90 000	X	30 600	43	90 000
Měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti od roku 1996				
0	7 000	0	15	0
7 000	12 000	1 050	20	7 000
12 000	17 000	2 050	25	12 000
17 000	47 000	3 300	32	17 000
47 000	X	12 900	40	47 000
Měsíční zálohy na daň z mezd od roku 1997				
0	7 000	0	15	0
7 000	14 000	1 050	20	7 000
14 000	21 000	2 450	25	14 000
21 000	63 000	4 200	32	21 000
63 000	X	17 640	40	63 000
Měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti od roku 1998				
0	7 620	0	15	0
7 620	15 250	1 143	20	7 620
15 250	22 850	2 669	25	15 250
22 850	68 550	4 569	32	22 850
68 550	X	19 193	40	68 550
Měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti od roku 1999				
0	8 500	0	15	0
8 500	17 000	1 275	20	8 500
17 000	26 000	2 975	25	17 000
26 000	92 000	5 225	32	26 000
92 000	X	26 345	40	92 000
Měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti od roku 2000				
0	8 500	0	15	0
8 500	17 000	1 275	20	8 500
17 000	26 000	2 975	25	17 000
26 000	92 000	5 225	32	26 000
92 000	X	26 345	40	92 000
Měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti od roku 2001				
0	9 100	0	15	0
9 100	18 200	1 365	20	9 100
18 200	27 600	3 185	25	18 200
27 600	X	5 535	32	27 600
Měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti od roku 2006				
0	10 100	0	12	0
10 100	18 200	1 212	19	10 100
18 200	27 600	2 751	25	18 200
27 600	X	5 101	32	27 600

Zdroj: Vlastní zpracování

4.4 SLEVA NA DANI

V roce 2006 byly novelou nahrazeny nezdanitelné části základu daně novou slevou na dani. Toto by mělo zajistit uplatnění nominálně stejné výhody všemi daňovými poplatníky, a to bez ohledu na výši jejich příjmů. Slevu na dani lze uplatnit již v průběhu zdaňovacího období, měsíčně 1/12 kromě slevy na manžela/ku.

Od roku 2006 se používají slevy na dani, kdy se daň za zdaňovací období snižuje o:

a) 7 200 Kč na poplatníka.

Odečítá se všem poplatníkům, kromě těch, kteří k 1. lednu ve zdaňovacím období pobírají starobní důchod. Provádí se při výpočtu zdanitelné mzdy ve výši 1/12 ze základu daně nebo za celý rok v ročním zúčtování z celoročního základu daně. Poplatník prokazuje nárok na uplatnění základní nezdanitelné částky podpisem prohlášení k dani.

b) 4 200 Kč na manželku.

Tato částka náleží, pokud žije v domácnosti s poplatníkem a nemá vlastní příjem přesahující částku 38 040,- za zdaňovací období. Je-li manžel držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se tato částka na dvojnásobek. Do tohoto příjmu se nezahrnují dávky státní sociální podpory, dávky sociální péče a stipendium poskytované studujícím soustavně se připravujícím na budoucí povolání. Nezdanitelnou částku uplatňuje poplatník až v ročním zúčtování.

c) Sleva na invaliditu ve výši u částečného invalidního důchodu 1 500,- a u plného 3 000,-.

Tyto částky uplatňuje poplatník u plátce daně předložením rozhodnutí o přiznání důchodu a každoročně do 15. února předložením potvrzení o výplatě důchodu.

d) Částka 9 600,-, pokud je poplatník držitelem průkazu ZTP-P.

e) Sleva 2 400,-, pokud se poplatník soustavně připravuje na budoucí povolání studiem n. předepsaným způsobem.

Do roku 2005 zde fungovaly nezdanitelné částky, o které si snižoval poplatník – fyzická osoba základ daně před výpočtem daňové povinnosti z příjmů za zdaňovací období. Snižoval si svůj základ daně pro výpočet záloh i zaměstnanec, tedy poplatník s příjmy ze závislé činnosti, v průběhu zdaňovacího období, a to při výpočtu zdanitelné mzdy v jednotlivých měsících.

V roce 2006 byly novelou nahrazeny nezdanitelné části základu daně novou slevou na dani. Toto by mělo zajistit uplatnění nominálně stejné výhody všemi daňovými poplatníky, a to bez ohledu na výši jejich příjmů. Slevu na dani lze uplatnit již v průběhu zdaňovacího období, měsíčně 1/12 kromě slevy na manžela/ku.

Tab. 3: Slevy na dani na rok 2006 a původní odpočet v roce 2005

Původní odpočet/ sleva na dani na:	Původní odpočet Kč	Sleva na dani Kč
Poplatníka	38 040	7 200
Manžela/ku	21 720	4 200
Částečného invalidního důchodce	7 140	1 500
Plného invalidního důchodce	14 280	3 000
Držitele průkazu ZTP/P	50 040	9 600
Studenta	11 400	2 400

Zdroj: Vlastní zpracování

Dále se může od základu daně odečíst:

- 1) Hodnota darů, pokud jejich úhrnná hodnota přesáhne 2% ze základu daně a hodnota daru činí alespoň 1 000,-. Maximálně lze odečíst hodnotu daru ve výši 10 % ze základu daně.
- 2) Částky úroků zaplacených za zdaňovací období ze stavebního spoření a hypotečního úvěru poskytnutého ze stavební spořitelny nebo banky. Úhrn nesmí překročit 300 000,-.
- 3) Výše plateb na penzijní připojištění se státním příspěvkem snížené o 6 000,-, maximálně však 12 000,-.

Nárok na uplatnění nezdanitelných částek prokazuje poplatník podpisem prohlášení k dani.

Přehled vývoje nezdanitelných částek je uveden v následující tabulce:

Tab.4: Přehled vývoje nezdanitelných částek

Rok	Nezd. min.	Vyž. dítě	Vyž.manž.	Inv.částec.	Inv. plný	ZTTP	Student	Nezd.důch.
1993	1 700 Kč	750 Kč	1 000 Kč	500 Kč	1 000 Kč	3 000 Kč	0 Kč	1 700 Kč
1994	1 800 Kč	900 Kč	1 000 Kč	500 Kč	1 000 Kč	3 000 Kč	500 Kč	1 800 Kč
1995	2 000 Kč	1 000 Kč	1 000 Kč	500 Kč	1 000 Kč	3 000 Kč	500 Kč	2 000 Kč
1996	2 200 Kč	1 100 Kč	1 000 Kč	500 Kč	1 000 Kč	3 000 Kč	500 Kč	2 200 Kč
1997	2 400 Kč	1 200 Kč	1 400 Kč	500 Kč	1 000 Kč	3 500 Kč	800 Kč	2 400 Kč
1998	2 670 Kč	1 500 Kč	1 520 Kč	500 Kč	1 000 Kč	3 500 Kč	800 Kč	3 000 Kč
1999	2 910 Kč	1 800 Kč	1 657 Kč	545 Kč	1 090 Kč	3 815 Kč	872 Kč	3 000 Kč
2000	2 910 Kč	1 800 Kč	1 657 Kč	545 Kč	1 090 Kč	3 815 Kč	872 Kč	3 000 Kč
2001	2 170 Kč	1 960 Kč	1 810 Kč	595 Kč	1 190 Kč	4 170 Kč	950 Kč	3 170 Kč
2002	3 170 Kč	1 960 Kč	1 810 Kč	595 Kč	1 190 Kč	4 170 Kč	950 Kč	3 170 Kč
2003	3 170 Kč	1 960 Kč	1 810 Kč	595 Kč	1 190 Kč	4 170 Kč	950 Kč	3 170 Kč
2004	3 170 Kč	2 130 Kč	1 810 Kč	595 Kč	1 190 Kč	4 170 Kč	950 Kč	3 170 Kč
2005	3 170 Kč	2 130 Kč	1 810 Kč	595 Kč	1 190 Kč	4 170 Kč	950 Kč	3 170 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

4.5 DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ

Od roku 2004 má poplatník nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním v domácnosti. Lze ho uplatnit formou slevy na dani nebo daňového bonusu nebo kombinací obojího. Výše daňového zvýhodnění činí ročně 6000 Kč na 1 dítě. U dítěte držitele průkazu ZTP/P se počítá dvojnásobek pouze u slevy na dani, daňový bonus se nezvyšuje. Sleva na dani se uplatňuje pouze do výše daňové povinnosti, daňový bonus minimálně ve výši 100 Kč a maximálně 30 000 Kč za rok.

Poplatníkům se též daň za zdaňovací období snižuje o

- částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením,
- částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Pro výpočet slev je rozhodující průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Vypočítá se jako podíl celkového počtu hodin odpracovaných těmito zaměstnanci a celkového ročního fondu pracovní doby tělesně schopného zaměstnance.

4.6 ROČNÍ ZÚČTOVÁNÍ ZÁLOH

Poplatník, který ve zdaňovacím období pobíral příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, může po skončení zdaňovacího období – kalendářního roku požádat plátce daně o provedení ročního zúčtování. To provede poslední plátce daně na základě potvrzení o zdanitelných

příjmech a sražených zálohách od všech předchozích plátců daně ve zdaňovacím období, které je poplatník povinen předložit současně s žádostí o roční zúčtování v termínu do 15. února následujícího roku.[2, 3, 4]

5. PRAKTICKÁ ČÁST

5.1 CHARAKTERISTIKA ÚČETNÍ JEDNOTKY VYKONA

Společnost VYKONA TEPLICE s.r.o. byla založena v prosinci roku 1992. Zakladatelé společnosti a první jednatele byli Mgr. Ladislav Klaška, Ing. Jan Petřík a Jiří Klaška. Výrobní program je zaměřen na výrobu kovového dílenského nábytku a vybavení průmyslových objektů.

Od roku 1992 dochází každoročně k rozsáhlým inovacím a rozšiřování programu, takže dnes výrobní program společnosti pokrývá potřeby průmyslových podniků od jednoduchých manipulačních prostředků po vybavení šaten.

Značná část produkce je realizována formou individuálně řešených pracovišť a malosériových zakázek. V současné době společnost zaměstnává zhruba 40 zaměstnanců a spolupracuje s více jak osmi sty zákazníky. Její roční obrat roku 2005 se zvýšil z 23 030 679 za rok 2004 na 23 781 458 Kč.

Vykona patří na Teplicku mezi středně velké organizace, podle toho má odpovídající obrat a zisk. Protože zaměstnává 25 stálých dělníků, nepatří mzdová část tohoto podniku k zanedbatelným položkám. Z průzkumu stávající situace také vyplynulo, že zaměstnanci mají odpracováno mnoho přesčasových hodin. Někteří zaměstnanci odpracovávají přesčasy z titulů vedoucích směn, ale vždy na základě žádostí vedení. Někteří zaměstnanci ale odpracovávají přesčasy z důvodů následného vyplacení vyšších mezd. Z této situace vyplývá rozhodnutí analyzovat způsob stanovení mezd ve firmě, počet přesčasů, analyzovat tuto část v souladu s EU, ale také se statistikami, kterými disponují výzkumy nejen v České republice.

Vzhledem k personálním změnám v účetní jednotce došlo k tomu, že se změnil způsob vykazování a výpočet mezd. Pro dělníky se v podniku používá časová mzda v kombinaci s úkolovou mzdou, pokud je na daný úkol stanovený jiný hodinový průměr nebo je úkolová mzda dána počtem opracovaných součástek. Cílem následujících několika kapitol bude rozbor různých přístupů k výpočtu mzdy, nastínění správného modelu, analýza způsobu zakrytí

vykazování nadměrných hodin přesčasů a také návrhy řešení, které mohou podniku ukázat, že není nutno skrývat nadměrné přesčasy.

5.2 VÝPOČET MEZD

V roce 2005 účetní jednotka Vykona zaměstnávala 25 stálých dělníků. Následující schéma obecně ukazuje hrubý nástin výpočtu mzdy, který by měl být použit podle legislativních nařízení.

	1. základní mzda
+	2. mzdové příplatky, prémie, náhrady mzdy
<hr/>	
=	Hrubá mzda
=	Základ pro výpočet pojistného zaokrouhlený na celé koruny nahoru
-	3. sociální pojistné
-	4. zdravotní pojistné
-	5. odpočitatelné položky (pouze pro výpočet zálohy na daň)
<hr/>	
=	Základ pro výpočet zálohy na daň ze závislé činnosti zaokrouhlená na celé stokoruny nahoru
-	6. záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti pro poskytnutí daň. zvýhodnění na vyživované dítě
<hr/>	
-	sleva na dani
<hr/>	
=	záloha na daň (+ daň. bonus)
-	záloha na mzdu
-	srážky z výplaty, např. sporožiro
<hr/>	
=	Mzda k výplatě

Na mzdách pana Bílého budou ukázány základní nedostatky stanovení hrubé mzdy v některých měsících. Následující tabulka popisuje, kolik hodin a jakým způsobem byla vykázána mzda ve mzdovém listě za měsíc leden.

Tab. 5: Mzda z mzdového listu za leden 2005

jméno měsíc	Bílý Jozef leden		
počet odpracovaných dní	21	zdanitelná mzda	9 000 Kč
počet odpracovaných hodin	168	daň z příjmu	1 350 Kč
základní mzda	11 760 Kč	základ pro zdravotní pojištění	13 909 Kč
ostatní odměny	2 149 Kč	odvod zdravotního pojištění	626 Kč
hrubá mzda	13 909 Kč	základ pro sociální pojištění	13 909 Kč
daňový základ	12 170 Kč	odvod sociálního pojištění	1 113 Kč
odpočet základní	3 170 Kč	čistá mzda	10 820 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Z evidence docházky je možno vyčíst, že pan Bílý za měsíc leden skutečně odpracoval 245 hodin, z nichž 18 hodin bylo vykonáno o sobotách. V evidenci docházky je také stanoveno, že jeho hodinový mzdový tarif činil 48 Kč. Ve vnitřních směrnících účetní jednotky je stanoveno, že příplatek za přesčasy je 25 % a za sobotu 50%.

Správný výpočet mzdy je tedy následující:

Základní mzda	= 168 h * 48 Kč/h	= 8 064 Kč
+ Přesčas	= 77 h * 48 Kč/h	= 3 696 Kč
+ Příplatek za přesčas	= 59 * 48 Kč/h * 0,25	= 708 Kč
+ Příplatek za sobotu	= 18 * 48 Kč/h * 0,5	= 432 Kč
+ Ostatní odměny		= 2 149 Kč
= Hrubá mzda		= 15 049 Kč
- Sociální odvod	= 15 049*0,08	= 1 204 Kč
- Zdravotní odvod	= 15 049* 0,045	= 678 Kč
= Dílčí daňový základ		= 13 168 Kč
- Základní daňový odpočet		= 3 170 Kč
= Daňový základ(zaokrouhlený na sta Kč nahoru)		= 10 000 Kč
- Daň		= 1 545 Kč
= Mzda k výplatě		= 11 623 Kč

Z mzdového listu ze základní mzdy se vypočítá mzdový hodinový tarif 70 Kč. Vydělením základní mzdy počtem skutečně odpracovaných hodin je stanoven mzdový hodinový tarif 48 Kč. Z této analýzy vyplývá, že pan Bílý sice dostal zaplacený všechny odpracované hodiny, ale již mu nebyly zaplacený příplatky za přesčasy a soboty.

Tato skutečnost se odráží implicitně v dalších oblastech. Například pokud se stanovuje výpočet průměrného výdělku, který slouží jako podklad pro výpočet denní výše pro stanovení dovolené na zotavenou. Tato oblast bude detailněji zpracována v oddílu 5.3.

Následující tabulka ukazuje, jak mzdová účetní vypočítala a do mzdového listu zadala příslušnou mzdu za měsíc únor.

Tab. 6: Mzda z mzdového listu za únor 2005

jméno měsíc	Bílý Jozef Únor		
		hrubá mzda	13 499 Kč
počet odpracovaných dní	18	daňový základ	11 812 Kč
počet odpracovaných hodin	144	odpočet základní	3 170 Kč
počet neodpracovaných hodin	32	zdanitelná mzda	8 642 Kč
počet dní nemoci	4	daň z příjmu	1 305 Kč
počet dní dovolené	2	základ pro zdravotní pojištění	13 499 Kč
základní mzda	9 360 Kč	odvod zdravotního pojištění	607 Kč
úkolová mzda	793 Kč	základ pro sociální pojištění	13 499 Kč
prémie	600 Kč	odvod sociálního pojištění	1 080 Kč
ostatní odměny	1 306 Kč	vyúčtování záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti	-330 Kč
náhradní mzda za dovolenou	1 440 Kč	čistá mzda	10 837 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Opět z Evidence docházky je možno vyčíst, že pan Bílý v daném měsíci odpracoval ve skutečnosti 196 hodin, z nichž 6 hodin bylo provedeno v sobotu. Níže je znázorněna skutečná mzda, která podle daných zákonů náležela panu Bílému:

Základní mzda	= 144 h * 48 Kč/h	= 6 912 Kč
+ Přesčas	= 52 h * 48 Kč/h	= 2 496 Kč
+ Příplatek za přesčas	= 46 * 48 Kč/h * 0,25	= 624 Kč
+ Příplatek za sobotu	= 6 * 48 Kč/h * 0,5	= 144 Kč
+ Úkolová mzda		= 793 Kč
+ Prémie		= 600 Kč
+ Ostatní odměny		= 1 306 Kč
+ Náhradní mzda za dovolenou		= 1 440 Kč
= Hrubá mzda		= 14 315 Kč
- Sociální odvod	= 14 315*0,08	= 1 146 Kč
- Zdravotní odvod	= 14 315* 0,045	= 645 Kč

= Dílčí daňový základ	= 12 523 Kč
- Základní daňový odpočet	= 3 170 Kč
= Daňový základ(zaokrouhlený na sta Kč nahoru)	= 9 400 Kč
- Daň	= 1 425 Kč
- Vyrovnání záloh na daň z příjmu za r. 2004	= 330 Kč
= Mzda k výplatě	= 11 429 Kč

Ze mzdového listu je patrné, že hodinový tarif při vykazovaných 144 hodinách je 65 Kč/hodinu, ale při skutečně odpracovaných hodinách je to 48 Kč za hodinu.

V březnu již nastal drobný zlom ve výpočtu mzdy díky personálním změnám v podniku.

Tab. 7: Mzda z mzdového listu za březen 2005

jméno měsíc	Bílý Jozef březen		
počet odpracovaných dní	16	hrubá mzda	11 978 Kč
počet odpracovaných hodin	128	daňový základ	10 481 Kč
počet hodin - státní svátek	8	odpočet základní	3 170 Kč
počet neodpracovaných hodin	48	zdanitelná mzda	7 311 Kč
počet dní nemoci	12	daň z příjmu	1 110 Kč
základní mzda	8 930 Kč	základ pro zdravotní pojištění	11 978 Kč
Osobní ohodnocení	600 Kč	odvod zdravotního pojištění	539 Kč
úkolová mzda	1 717 Kč	základ pro sociální pojištění	11 978 Kč
příplatek za odpolední směnu	11 Kč	odvod sociálního pojištění	958 Kč
placený svátek	720 Kč	nemocenské dávky	2 916 Kč
		čistá mzda	12 287 Kč

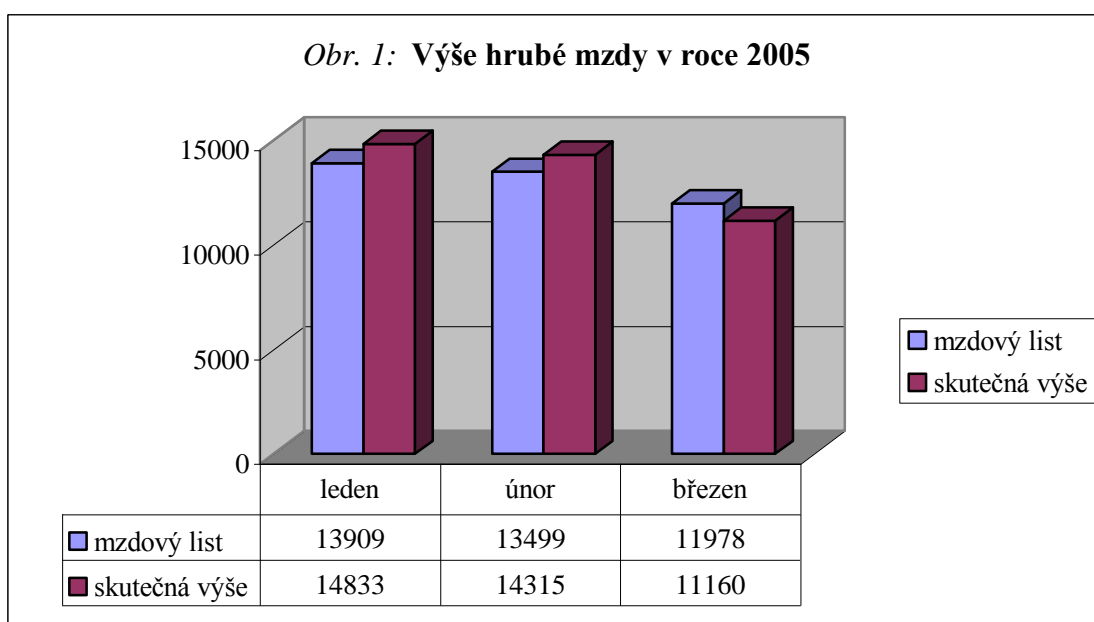
Zdroj: Vlastní zpracování

Z Evidenčního listu docházek a práce je názorné, že pan Bílý ve skutečnosti odpracoval 184 hodin, z toho 16 hodin o sobotách a také z vykazovaných základních odpracovaných hodin 33 hodin bylo odměněno úkolovou mzdou v hodnotě 1 717 Kč. Následuje naznačení správného výpočtu mzdy:

Základní mzda	= 95 h * 48 Kč/h	= 4 560 Kč
+ Přesčas	= 56 h * 48 Kč/h	= 2 688 Kč
+ Příplatek za přesčas	= 40 * 48 Kč/h * 0,25	= 480 Kč
+ Příplatek za sobotu	= 16 * 48 Kč/h * 0,5	= 395 Kč
+ Úkolová mzda	= 33 h	= 1 717 Kč
+ Osobní ohodnocení		= 600 Kč
+ Placený svátek		= 720 Kč
= Hrubá mzda		= 11 160 Kč
- Sociální odvod	= 11 160*0,08	= 893 Kč

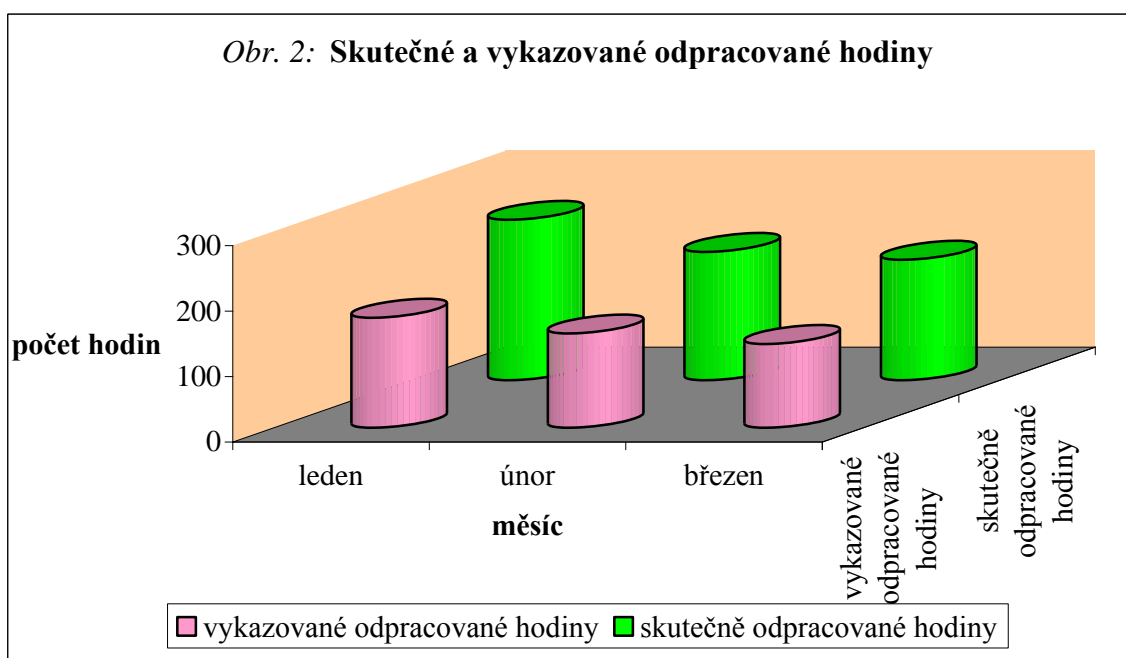
- Zdravotní odvod	= 11 160* 0,045	= 503 Kč
= Dílčí daňový základ		= 9 764 Kč
- Základní daňový odpočet		= 3 170 Kč
= Daňový základ(zaokrouhlený na sta Kč nahoru)		= 6 600 Kč
- Daň		= 990 Kč
+ Nemocenské dávky		= 2 916 Kč
= Mzda k výplatě		= 11 690 Kč

Zde je patrné, že pan Bílý dostal k výplatě víc, než zákon dovoluje. Z prokazatelné výše hrubé mzdy je vypočítán hodinový mzdový tarif za vykazované odpracované hodiny – 70 Kč, a za skutečně odpracované – 60,7 Kč. Následující obrázek ukazuje rozdíly v hrubých mzdách pana Bílého za jednotlivé analyzované měsíce.



Zdroj: Vlastní zpracování

Tento oddíl si kladl za cíl hlavně ukázat dva různé přístupy vypracování mezd. První přístup ilustruje absolutně špatně vypočítanou hodnotu skutečných peněz, které by měl daný zaměstnanec dostat zapláceno. Je „ošizen“ o veškeré příplatky za odvedené přesčasy a vykonanou práci v sobotu. Druhý přístup – použitý při výpočtu březnové mzdy, kterou zpracovávala nová účetní - ukazuje již zaplácené veškeré příplatky, ale také – stejně jako první přístup – zakrývání nadměrných hodin. Obrázek č. 2 ukazuje skutečně odpracované a vykázané hodiny pana Bílého za leden, únor, březen roku 2005.



Zdroj: Vlastní zpracování

Zůstává otázkou, zda si toho pracovníci v podniku jsou vědomi. Pokud ano, určitě by se měli tomuto přístupu bránit. Mají několik možností, např. vše oznámit zaměstnavateli a vyjednat s ním nápravu všech chyb, oznámení takového počínání příslušným orgánům nebo opuštění stávajícího zaměstnání a hledání nového. Problém pravděpodobně tkví v tom, že daní pracovníci jsou zde zaměstnáváni za minimální mzdu, dá se tedy předpokládat, že jsou to lidé s nižším vzděláním, kteří si mzdu sami neumějí spočítat. Nemusí také vědět, že by měli dostat dané příplatky. Následující kapitoly nastíní další oblasti, které s těmito praktikami souvisí.

5.3 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

Tento oddíl se vrací k problematice výpočtu průměrného výdělku. V teoretické kapitole o dovolené na zotavenou je řečeno, že se počítá z bezprostředně předcházejícího kalendářního čtvrtletí a po dobu následujících 3 měsíců zůstává nezměněn. Je tam také naznačeno, že se počítá jako podíl součtu hrubých mezd a součtu odpracovaných hodin.

Z mzdových listů vyplývá, že součet hrubých mezd všech dělníků zaměstnaných v účetní jednotce za období leden – březen činí 39 386 Kč. Součet odpracovaných hodin je 464. Průměrný hodinový výdělek tedy činí 84,88. Pokud by ovšem byly vykazovány přesčasy řádně, vypadalo by to zcela jinak. Součet hrubých mezd by byl 40 524 Kč a součet skutečně

odpracovaných hodin 625. Průměrný hodinový výdělek pak klesá na 64,84. Pokud by si vzal pan Bílý v dubnu, květnu nebo červnu celou dovolenou, tzn. 20 dní, vyplacené mzdové náklady by byly 13 568 Kč, ale podle skutečných odpracovaných hodin by mu náleželo pouze 10 374 Kč.

Následující tabulka ukazuje sumu hrubých mezd zaměstnanců dělnických pozic za jednotlivé měsíce roku 2005, skutečnou a vykazovanou hodnotu odpracovaných hodin.

Tab. 8: Hrubé mzdy a odpracované hodiny za rok 2005

	leden	únor	březen	duben	květen	červen	
Celkem hrubá mzda	269 277	208 726	217 708	217 578	242 619	211 123	
skutečně odpracováno hodin	4 355	3 302	3 490	3 792	4 022	3 631	
vykázáno odpracovaných hodin	3 235	2 513	2 970	3 106	3 327	3 288	
	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	Celkem
Celkem hrubá mzda	237 377	252 170	277 838	244 509	290 986	412 540	3 082 451
skutečně odpracováno hodin	1 906	4 082	4 354	3 818	4 075	3 635	44 460
vykázáno odpracovaných hodin	1 779	3 875	4 020	3 613	3 581	3 276	38 580

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka číslo 9 pomůže k vyčíslení průměru vypočteného z průměrů na dovolenou za jednotlivá čtvrtletí. Za první čtvrtletí se nasčítají hrubé mzdy, které se vydělí počtem odpracovaných hodin. Následující tabulka ukazuje rozdílné průměrné hodinové výdělky při výpočtu, ve kterém jsou použity skutečně odpracované hodiny a při výpočtu, ve kterém jsou použity vykazované odpracované hodiny.

Tab. 9: Odpracované hodiny a průměrný hodinový průměr za jednotlivá čtvrtletí roku 2005

	Leden až duben	Květen až červenec	Srpen až říjen	Listopad až leden 2006
Součet hrubých mezd	695 711	671 320	767 385	948 035
skutečně odpracováno hodin	11 147	11 444	10 341	11 528
vykázáno odpracovaných hodin	8 718	9 720	9 673	10 469
Průměrný hodinový průměr vykázaný	79,81	69,07	79,33	90,56
průměrný hodinový průměr skutečný	62,41	58,66	74,21	82,24

Zdroj: Vlastní zpracování

Pokud se dané průměrné hodinové průměry převedou na denní, účetní jednotka by v případě použití skutečně odpracovaných hodin snížila své denní náklady na 1 zaměstnance na hrazení dovolené na zotavenou v průměru v měsících:

- duben - červen o 139 Kč,
- červen – září o 83 Kč,
- říjen – prosinec o 41 Kč,
- leden – březen 2006 o 66 Kč.

Ta samá skutečnost se odráží i ve výpočtu nemocenských dávek, kde je ovšem vyčíslení složitější, neboť průměr na hodinu se počítá za předešlých dvanáct měsíců a nejsou zde k dispozici údaje za rok 2004. Je možnost alespoň vyčíslit průměr pro leden roku 2006, který se skládá z předchozích dvanácti měsíců. Suma hrubých mezd byla 3 082 451 Kč, odpracovaných hodin 44 460, z toho vyplývá průměr pro stanovení nemocenské 69 Kč, suma odpracovaných vykazovaných hodin byla 38 580, čili průměr činí 79,90 Kč.

Tento oddíl je zpracován ilustrativně, klade si za cíl nastínit další oblast, která je pevně spjata s odlišnými hodnotami vykazovaných a skutečně odpracovaných hodin. Při skutečném výpočtu průměrného výdělku pro stanovení základu pro dovolenou na zotavenou a při skutečném výpočtu nemocenských dávek se hodnoty počítají pro každého zaměstnance zvlášť, neexistuje celopodnikový průměr, který by byl závazný pro každého zaměstnance.

Netkví zde tedy jen problém ušetření peněz podniku, který by tyto prostředky mohl použít jinak, např.:

- zkulturnění pracovního prostředí,
- investice do nových strojů, které by snížily potřebu přesčasových hodin,
- zaměstnání dodatečných pracovníků,
- nákup ochranných prostředků,
- zvýšení základní hodinové mzdy tak, aby tito pracovníci byli motivováni pracovat efektivněji.

Je zde také plýtvání veřejných prostředků ve formě vyplacení nemocenských nákladů, z čehož vyplývá hrozba finanční sankce v případě objevení této skutečnosti příslušným státním orgánem.

5.4 ANALÝZA PŘESČASŮ

Zákoník práce stanovuje, že maximální výše týdenních přesčasů může být 8 h, roční však do výše 416 hodin. Tabulka č. 10 ukazuje, jak jsou na tom pracovníci ve Vykoně.

Tab. 10: Odpracované hodiny dělníků

dělník 1	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 779 1 855	dělník 14	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 437 1 455
dělník 2	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 704 2 344	dělník 15	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 924 2 308
dělník 3	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 649 1 841	dělník 16	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 521 1 492
dělník 4	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 798 2 066	dělník 17	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 955 2 139
dělník 5	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	833 943	dělník 18	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 871 2 079
dělník 6	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	2 004 2 465	dělník 19	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	948 929
dělník 7	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 972 2 071	dělník 20	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 194 1 335
dělník 8	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	600 594	dělník 21	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 422 1 647
dělník 9	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 676 1 923	dělník 22	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 960 2 500
dělník 10	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 649 1 805	dělník 23	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	734 734
dělník 11	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 224 1 276	dělník 24	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 400 1 456
dělník 12	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 688 2 479	dělník 25	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 988 2 250
dělník 13	Vykazované odpracované hodiny skutečně odpracované hodiny	1 656 2 477	Celkem Vykazované odpracované hodiny		38 580
			Celkem skutečně odpracované hodiny		44 460

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že kromě dělníka 23, který má vykazované i skutečné odpracované hodiny stejné, a dělníka 19, který jich má skutečně odpracování méně než vykázano, všichni zaměstnanci pracují přesčas. Pokud se vydělí celkem vykazovaných odpracovaných hodin, respektive celkem skutečně odpracovaných hodin, počtem dělníků, pak jeden pracovník za rok podle této tabulky odpracuje 1 543 hodin vykázaných, respektive skutečných hodin odpracuje 1 778. Tabulka č. 11 ukazuje rozdíly v jednotlivých přesčasech. Zde je patrné, že někteří pracovníci odpracovali minimální roční přesčasy. Tito pracovníci většinou mají také své přesčasy evidovány v mzdových listech. Problémy jsou u tučně

zvýrazněných osob, u kterých skutečná hodnota odpracovaných přesčasů přesahuje hranici povolenou státními orgány. Bohužel není možné zjistit, zda dané přesčasy jsou prokazatelně splněné se souhlasem obou stran, nebo pod nátlakem zaměstnavatele.

Tab. 11: Skutečné a vykázané přesčasy

dělník 1	Vykázané přesčasy za rok	83	dělník 14	Vykázané přesčasy za rok	45
	Skutečně odpracované přesčasy	108		Skutečně odpracované přesčasy	45
dělník 2	Vykázané přesčasy za rok		dělník 15	Vykázané přesčasy za rok	60
	Skutečně odpracované přesčasy	550		Skutečně odpracované přesčasy	345
dělník 3	Vykázané přesčasy za rok	106	dělník 16	Vykázané přesčasy za rok	9
	Skutečně odpracované přesčasy	241		Skutečně odpracované přesčasy	32
dělník 4	Vykázané přesčasy za rok	118	dělník 17	Vykázané přesčasy za rok	139
	Skutečně odpracované přesčasy	274		Skutečně odpracované přesčasy	249
dělník 5	Vykázané přesčasy za rok	10	dělník 18	Vykázané přesčasy za rok	149
	Skutečně odpracované přesčasy	96		Skutečně odpracované přesčasy	328
dělník 6	Vykázané přesčasy za rok	132	dělník 19	Vykázané přesčasy za rok	2
	Skutečně odpracované přesčasy	441		Skutečně odpracované přesčasy	4
dělník 7	Vykázané přesčasy za rok	108	dělník 20	Vykázané přesčasy za rok	58
	Skutečně odpracované přesčasy	202		Skutečně odpracované přesčasy	198
dělník 8	Vykázané přesčasy za rok	48	dělník 21	Vykázané přesčasy za rok	103
	Skutečně odpracované přesčasy	48		Skutečně odpracované přesčasy	212
dělník 9	Vykázané přesčasy za rok	104	dělník 22	Vykázané přesčasy za rok	88
	Skutečně odpracované přesčasy	265		Skutečně odpracované přesčasy	485
dělník 10	Vykázané přesčasy za rok	105	dělník 23	Vykázané přesčasy za rok	46
	Skutečně odpracované přesčasy	232		Skutečně odpracované přesčasy	46
dělník 11	Vykázané přesčasy za rok	27	dělník 24	Vykázané přesčasy za rok	40
	Skutečně odpracované přesčasy	49		Skutečně odpracované přesčasy	73
dělník 12	Vykázané přesčasy za rok		dělník 25	Vykázané přesčasy za rok	140
	Skutečně odpracované přesčasy	622		Skutečně odpracované přesčasy	376
dělník 13	Vykázané přesčasy za rok		Vykázané přesčasy za rok celkem		1 714
	Skutečně odpracované přesčasy	576	Skutečně odpracované přesčasy celkem		6 092

Zdroj: Vlastní zpracování

Z této tabulky je možno vyčíst mnoho potřebných údajů:

- Je nastolen předpoklad, že jsou všechny přesčasy nařízeny zaměstnavatelem, tzn. že ze zákona má zaměstnavatel právo nařídit 150 hodin přesčasů ročně jednomu pracovníkovi. V tom případě se jedná v sumě o 3 193 hodin nadměrných a protizákonných přesčasů.⁷

Jestliže se počítá, že v měsíci 1 pracovník odpracuje zhruba 22 dní po osmi hodinách, za rok je to 11 měsíců – je zde zohledněna doba 20 dnů dovolené – poté je možno

⁷ Přesný výpočet nadměrných přesčasů uveden v Příloze č. 1

stanovit, že průměrná roční pracovní doba je 1 936 hodin. V tomto případě by podnik byl schopen efektivně zaměstnat 1 – 2 pracovníky.

- b) Je nastolen předpoklad, že přesčasy jsou smlouveny oběma stranami, tzn. že ze zákona je povolena hranice 416 hodin. Poté se jedná o sumu menší, a to 593 hodin za rok.⁸

Z této výchozí situace vyplývá efektivní zaměstnání pracovníka na poloviční úvazek nebo nějakého brigádníka.

Z první i druhé situace ale především plyne fakt, že podnik nejen že neplatí přesčasovou práci svým zaměstnancům, ale také neefektivně nakládá s pracovní složkou. Pokud by totiž přijal na přesčasové práce nové zaměstnance, snížil by své mzdové náklady nejen o přesčasové příplatky, ale také by zefektnil lidský faktor, ten by a priori zefektnil celou výrobu, která by se tak mohla stát relativně levnější a konkurenceschopnější. Pokud by také podnik využil jednu z níže popsaných možností, výrazně by mohl snížit odvod daňové povinnosti uplatněním slev a následně zvýšit svůj zisk. Z vyššího zisku dále plynou možnosti vyšších investic, zkvalitnění reklamních a marketingových propagací a zvýšení konkurenceschopnosti, možnosti vstoupit na zahraniční trhy nebo zvyšovat podíl na stávajících trzích.

5.4.1 NAŘÍZENÉ PŘESČASY

Tento pododдіl vychází z výše řečeného, že přesčasy jsou zaměstnavatelem nařízené, tudíž v podniku existuje 3 193 hodin takto odpracovaných hodin. Pro další analýzu je nutné si stanovit průměrnou hodinovou mzdu dělníků, aby bylo možné vypočítat náklady přesčasové práce.

⁸ Přesný výpočet nadměrných přesčasů uveden v Příloze č. 1

Tab. 12: Hodinový roční průměr dělníků

jméno	název		Hod. roční průměr	jméno	název		Hod. roční průměr
dělník 1	Kč/hodina za rok Počet měsíců	516 12	43	dělník 14	Kč/hodina za rok Počet měsíců	506 12	42,17
dělník 2	Kč/hodina za rok Počet měsíců	555 12	46,25	dělník 15	Kč/hodina za rok Počet měsíců	656 12	54,67
dělník 3	Kč/hodina za rok Počet měsíců	473 12	39,42	dělník 16	Kč/hodina za rok Počet měsíců	615 12	51,25
dělník 4	Kč/hodina za rok Počet měsíců	536 12	44,67	dělník 17	Kč/hodina za rok Počet měsíců	602 12	50,17
dělník 5	Kč/hodina za rok Počet měsíců	352 12	29,33	dělník 18	Kč/hodina za rok Počet měsíců	541 12	45,08
dělník 6	Kč/hodina za rok Počet měsíců	540 12	45	dělník 19	Kč/hodina za rok Počet měsíců	516 12	43
dělník 7	Kč/hodina za rok Počet měsíců	509 12	42,46	dělník 20	Kč/hodina za rok Počet měsíců	546 12	45,5
dělník 8	Kč/hodina za rok Počet měsíců	174 4	43,5	dělník 21	Kč/hodina za rok Počet měsíců	576 12	48
dělník 9	Kč/hodina za rok Počet měsíců	517 12	43,08	dělník 22	Kč/hodina za rok Počet měsíců	615 12	51,25
dělník 10	Kč/hodina za rok Počet měsíců	563 12	46,92	dělník 23	Kč/hodina za rok Počet měsíců	152 3	50,67
dělník 11	Kč/hodina za rok Počet měsíců	563 12	46,92	dělník 24	Kč/hodina za rok Počet měsíců	564 12	47
dělník 12	Kč/hodina za rok Počet měsíců	733 12	61,08	dělník 25	Kč/hodina za rok Počet měsíců	607 12	50,58
dělník 13	Kč/hodina za rok Počet měsíců	656 12	54,67	Kč/hodina za rok celkem		13 183,5	43,95
				Počet měsíců celkem		300	

Zdroj: Vlastní zpracování

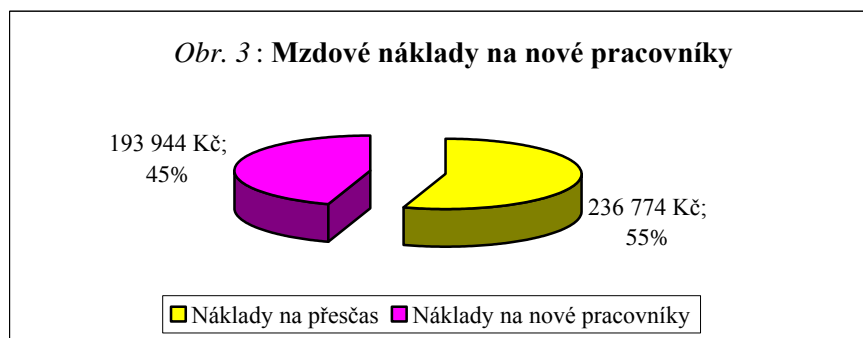
Z tabulky je vidět, že průměrná hodinová mzda za dělníka činí 43,95 Kč. Podle této sazby následuje výpočet celkových průměrných přesčasových nákladů:

- $43,95 * 1,25 * 3\,193 \text{ hodin} = 175\,388 \text{ Kč}$,
- z této částky samozřejmě zaměstnavatel musí odvést sociální a zdravotní pojištění, tzn. 26 % za sociální zabezpečení a 9 % za zdravotní pojištění, což činí **61 386 Kč**.

Celkové náklady na přesčas jsou tedy **236 774 Kč** ročně navíc. Pokud by účetní jednotka zaměstnala 2 pracovníky, kterým by nabídla například 45 Kč za hodinu, vypadaly by náklady následovně:

- $45 * 3\,193 \text{ hodin} = 143\,663 \text{ Kč}$,
- odvod pojistného zaměstnavatelem by byl **50 282 Kč**,

- celkový výdej by byl **193 944 Kč**. Jednotlivé situace ukazuje obr. č. 3. Vznikla by zde úspora **42 829 Kč** ročně, což jsou 2 % ročního čistého zisku. Tato částka by mohla být použita na zdokonalení pracovních procesů, zvýšení motivace pracovníků apod.



Zdroj: Vlastní zpracování

5.4.2 SMLUVENÉ PŘESČASY

Tento pododdíl si klade za cíl zanalyzovat druhou výchozí situaci, a to, že jsou přesčasy odsouhlasené oběma stranami a je zde tedy celkový počet hodin nad rámec zákoníku práce 593 hodin. Nejdříve se stanoví, kolik činí náklady na tyto přesčasy:

- $43,95 * 1,25 * 593 \text{ hodin} = \mathbf{32\,578 \text{ Kč}}$,
- z této částky je zaměstnavatel povinen odvést sociální a zdravotní pojištění, tzn. 26 % za sociální zabezpečení a 9 % za zdravotní pojištění, což činí **11 402 Kč**.

Celkové náklady na přesčas jsou tedy **43 980 Kč**.

V pododdílu 5. 4. 1 je stanoveno, že výchozí mzda pro nové pracovníky bude 45 Kč. V tomto případě má podnik, respektive jeho vlastníci, více možností, do jakého pracovního vztahu zaměstná potenciálního zaměstnance, který by odpracoval 593 hodin, jež jsou jinak odpracovávány jako přesčasy.

1) DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Kromě pracovního poměru, který je základním pracovněprávním vztahem, upravuje zákoník práce další dva typy pracovněprávních vztahů, na jejichž základě může zaměstnanec

vykonávat pro zaměstnavatele práci. Zákoník práce stanovuje omezení uzavírat dohody s mladistvými a také uzavírání dohod k výkonu činností, které jsou obecně zákoníkem práce zakázány ženám a mladistvým.

a) DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE

Lze ji uzavřít pouze v případě, že rozsah práce nepřekročí 100 hodin v kalendářním roce. Tato smlouva by se neměla sjednávat pro průběžně opakující činnosti, ale k provedení práce směřující ke konkrétnímu ucelenému výsledku, kterým je předchozí výkon činností završen. Lze ji uzavřít jak písemně tak i ústně. Z této dohody se neodvádí zdravotní a sociální pojištění, pouze daň.

Jak vyplývá ze zákona, tuto formu může zaměstnavatel využít v případě, že výše uvedených 593 hodin je nadměrná práce nárazová a zároveň ne souvislá, tzn. v případě výjimečné zakázky, nebo v časové tísní rozložená do celého roku. Zaměstnavatel by musel tedy podle zákona v průběhu roku najmout zhruba 6 lidí.

Mezi výhody tohoto způsobu zaměstnání bezesporu patří úleva při odvodu pojistného. Tím pádem náklady na nové pracovníky by byly pouze ve výši základní mzdy, tzn. 45 Kč * 593 hodin, což činí **26 685 Kč**. Tato forma se dá hojně využít například v době dovolených nebo státních svátků a samozřejmě také v době virových onemocnění. Za nevýhodu je možno rozhodně považovat omezení 100 hodin. Z tohoto důvodu by musela účetní jednotka najmout pracovníky se zkušenostmi, možná lidi, kteří si jen chtějí přivydělat, nebo učně. Ti sice nemají zkušenosti, ale zase nevlastní z předchozích zaměstnání návyky, které by mohly být pro daný podnik nechtěné a nepotřebné.

b) DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI

Sjednaný rozsah pracovní doby nesmí zásadně překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Musí být uzavřena písemně, musí v ní být uvedeny sjednané práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá – určitá nebo neurčitá. Pokud příjem dosahuje minimálně 4 010 Kč za měsíc a dohoda trvala déle než 7 kalendářní dnů po sobě jdoucích, je zaměstnavatel povinen odvést a zaměstnanec zaplatit sociální a zdravotní pojištění.^[4,5]

Z těchto podmínek vyplývá, že pro podnik je to výhodné v případě, že najatý pracovník bude mít rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, tudíž odpracuje v každém měsíci stejný počet hodin. Pokud tedy společnost najme pracovníka na 593 hodin, poté může stanovit, že v každém měsíci odpracuje zhruba 50 hodin. Z těchto hodin mu plyne mzda 2 250 Kč měsíčně, což je zhruba stejná roční částka jako v případě a), tedy 27 000 Kč. Avšak při měsíční mzdě 2 250 Kč není zaměstnavatel povinen platit sociální a zdravotní pojištění, toto jsou tedy také jeho celkové náklady na dalšího zaměstnance.

Tento způsob zaměstnání je hlavně výhodný v tom, že pracovník může v podniku pracovat na dobu neurčitou. Je zde tedy reálná možnost, že tento člověk se po jisté době zapracuje, a bude svou práci provádět stejně efektivně a kvalitně.

2) ZAMĚSTNÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POJIŠTĚNÍM

Plně invalidní osoby jsou automaticky považovány za osoby s těžším zdravotním postižením, prokazují se rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení – nejčastěji se jedná o rozhodnutí o přiznání plného invalidního důchodu. Částečně invalidní osoba se považuje za osobu se zdravotním postižením a prokazuje se Rozhodnutím o částečné invaliditě, nebo Rozhodnutím o přiznání částečného invalidního důchodu. Zdravotní pojištění se odvádí z dosaženého příjmu bez povinnosti dopočtu do minimálního vyměřovacího základu.

Každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl činí 4%. Tuto povinnost zaměstnavatelé mohou plnit:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen,
- c) odvodem do státního rozpočtu.

Všechny uvedené způsoby mohou zaměstnavatelé vzájemně kombinovat. Zaměstnavatel, který povinný podíl neplní, odvede za každého zaměstnance, o kterého nesplnil povinný

podíl, do státního rozpočtu za rok 2005 částku rovnající se 2,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí roku 2005. Tento odvod je daňově uznatelným.

ZPŮSOB VÝPOČTU PRŮMĚRNÉHO ROČNÍHO PŘEPOČTENÉHO POČTU ZAMĚSTNANCŮ

Zjišťuje se jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny v důsledku pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, v důsledku čerpání dovolené na zotavenou a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajících v daném roce na jednoho zaměstnance pro stanovenou pracovní dobu.^[4,5]

Podnik Vykona zaměstnává 33 stálých pracovníků. 8 pracovníků je zařazeno jako technickohospodářští pracovníci, tzn. že dostávají fixní plat. U těchto zaměstnanců se počítá za rok 2005 běžný pracovní fond 2 024 hodin. Jaký rozdíl činí skutečně odpracované hodiny a vykazované hodiny u dělníků? To ukáže další srovnání. Ze mzdových listů je možno vyčíst, že počet dní, kdy byli dělníci nemocní, je 1 196 a počet dní dovolených na zotavenou je 431.

- a) Z tabulky číslo 13 je vidět, že pro výpočet ročního přepočtu počtu zaměstnanců se použije 73 668 odpracovaných hodin za rok, které se vydělí pracovním fondem, tedy 2 024

hodin. Podíl se rovná 36,40. Z této částky je povinný podíl 4 %, což je 1,46 pracovníka.

Tab. 13: Počet skutečně odpracovaných hodin za rok 2005

skutečně odpracováno hodin	44 460
nemocenská hodin	9 568
dovolená hodin	3 448
THP odpracováno hodin	16 192
celkem hodin	73 668

Zdroj: Vlastní zpracování

- b) Pokud srovnání bude brát v úvahu pouze vykazované odpracované hodiny, pak se celkový počet hodin rovná 67 788 a podíl je tedy 33,49.

Povinný čtyřprocentní podíl je 1,34.

Tab. 14: Počet vykázaných odpracovaných hodin za rok 2005

vykázáno odpracovaných hodin	38 580
nemocenská hodin	9 568
dovolená hodin	3 448
THP odpracováno hodin	16 192
celkem hodin	67 788

Zdroj: Vlastní zpracování

Může se zdát, že rozdíl 0,12 přepočtené osoby je téměř minimální, ale i tento rozdíl má své opodstatnění. V případě, že účetní jednotka nezaměstnávala žádnou osobu se zdravotním postižením a neodebírá žádné výrobky z chráněných dílen, pak musí odvádět určitou náhradu do státního rozpočtu. Pro rok 2005 činil 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí 46 052,5 Kč. V prvním případě by tedy účetní jednotka musela odvést **67 237 Kč**, ale ve skutečnosti odvedla o 5 526 Kč méně, tedy **61 711 Kč**.

Zaměstnavatel má ohlašovací povinnost, jestliže zaměstnává poživatele starobního nebo invalidního důchodu. Hlášení obsahuje jméno a příjmení osoby, rodné číslo, číslo rozhodnutí o přiznání důchodu, místo trvalého pobytu, den kdy došlo ke vstupu do zaměstnání, výši předpokládaného hrubého výdělku a druh důchodu.

NEMOCENSKÉ U POŽIVATELŮ STAROBNÍCH NEBO PLNÝCH INVALIDNÍCH DŮCHODŮ

Tito zaměstnanci mají z titulu placení sociálního pojištění nárok na nemocenské, ale maximálně za 84 po sobě jdoucích dní v kalendářním roce, sečtených celkem za kalendářní rok. V této době se jim nevyplácí starobní a plný invalidní důchod. Zaměstnanec se může písemným prohlášením vzdát nároku ne nemocenské.

Zaměstnavatel může uplatňovat slevy na daních při zaměstnání osob zdravotně postižených. Daň se snižuje o 18 000 za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o 60 000 za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.^[4,5]

V závěru této kapitoly jsou vyčísleny slevy, které by přinesly zaměstnavatelovi zaměstnání invalidních pracovníků.

- a) Nejdříve je uvedena situace v případě nařízených přesčasů z pododdílu 5.4.1 V té je vypočítáno, že na odpracování 3 193 h nadměrných a protizákonných přesčasů je potřeba zaměstnání 1 – 2 pracovníků. V pododdílu 5. 4. 1 je stanoveno, že výchozí mzda pro nové pracovníky bude 45 Kč. Výpočtem bylo zjištěno, že náklady poklesnou z 236 774Kč, což jsou náklady na odpracované přesčasy, na 193 944Kč,

tedy o 42 829 Kč. Pokud účetní jednotka zaměstná na tyto pracovní místa invalidní důchodce, tato analýza samozřejmě zůstává stejná. Plynou zde však další výhody:

- Zaměstnáním 2 pracovníků by se povinný odvod do státního rozpočtu úplně vynuloval. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením se vypočítá následovně: pracovní roční fond obou zaměstnanců by činil 2 024 hodin. Tento fond je dán legislativou pro osmihodinovou pracovní dobu. Oba dohromady odpracují 3 193 hodin, takže přepočtený počet zaměstnanců $3\,193 : 2\,024 = 1,58$. Povinný pracovní podíl je 1,46 pracovníka v případě všech reálně odpracovaných hodin a 1,34 pracovníka v případě vykazovaných odpracovaných hodin. V obou situacích je ale tento podíl splněn. Pokud by zaměstnanec byl v plném invalidním důchodu, započítával by se 3 krát, tzn. že by to nebyl počet 1,58, ale 4,74.
- Zaměstnáním 2 pracovníků s invalidním důchodem má účetní jednotka nárok na slevu $2 * 18\,000$ Kč na dani z příjmu za zaměstnání pracovníka se zdravotním postižením, tedy 36 000 Kč.

Vzniklá úspora by tedy dohromady činila 42 829 Kč z placených přesčasů, nulový odvod do státního rozpočtu oproti 67 237 Kč a sleva na dani v hodnotě 36 000 Kč. Celkem je to částka 146 066 Kč, což je 7 % hospodářského výsledku za rok 2005.

- b) Pokud účetní jednotka bude brát v úvahu hodnotu smluvených přesčasů, výhody se zmenší. Následuje vyčíslení. V první části této kapitoly je nastoleno, že skutečné náklady na zaplacení přesčasů jsou 43 980 Kč. Při použití stanovené hodinové nástupní mzdy 45 Kč by celková roční mzda byla 26 685 Kč. Odvod sociálního a zdravotního minima zaměstnavatelem by byl ve výši 9 340 Kč. Celková výše nástupní mzdy a zákonných odvodů činí 36 025 Kč. Již zde je viditelná úspora 7 955 Kč. Souhrn dalších slev následuje:

- Zaměstnáním jednoho pracovníka by znamenal pracovní fond $1024 : 593 = 0,58$ přepočteného počtu zaměstnanců. Odvod by se tedy v případě potřeby 1,46 přepočtených pracovníků snížil na 0,88, z čehož by byl odvod

ve výši 40 526 Kč. V případě vykazovaných odpracovaných hodin by se počet přepočtených pracovníků snížil na 0,80, tedy odvod by byl 35 921 Kč. V případě zaměstnání pracovníka v plném invalidním důchodu se přepočtený podíl násobí třemi, takže by byl v obou případech splněn povinný 4 % podíl a účetní jednotka by nemusela odvádět nic.

- Sleva na dani z příjmu by činila 58 % z 18 000, což činí 10 440 Kč.

Je možno tedy konstatovat, že slevy by byli nižší v hodnotě 7 955 Kč za přesčasy, 26 711 Kč, respektive 25 790 Kč, za odvod do státního rozpočtu a 10 440 Kč na daních, celkem tedy 45 106 Kč, respektive 44 185 Kč.[2, 3, 4]

6. SITUACE NA NÁRODNÍM A MEZINÁRODNÍM TRHU PRÁCE

6.1 PŘESČASY V ČR

Tento oddíl se bude zabývat situací v jiných podnicích v České republice. Tabulka č. 15 ukazuje, že čím má účetní jednotka větší zaměstnanecký potenciál, tím víc přesčasových hodin zaměstnanci odpracují. Počet přesčasových hodin vyjádřených v ročním počtu hodin na 1 zaměstnance ovšem tvrdě podhodnocuje realitu. Existuje tedy správná domněnka, že vykazované přesčasy určitě nejsou reálným číslem, zvláště u podniků do 49 zaměstnanců. Tyto účetní jednotky můžeme považovat za malé a střední podniky, ti většinou mají jednoho vlastníka. Z toho vyplývá i potřeba centralizovaného řízení, ale také kompletně odlišný přístup k zaměstnancům.

Malé podniky a jejich vlastníci můžou zaměstnancům nabídnout vstřícné pracovní podmínky způsobené vstřícností plnění požadavků pracovníků, absenci hromadných kontrol, ale také větší osobní přístup ke každému zaměstnanci a tím pádem také větší možnost ovlivňování a motivace daných pracovníků.

Tab. 15: Odpracované hodiny v závislosti na velikosti organizace v roce 2004

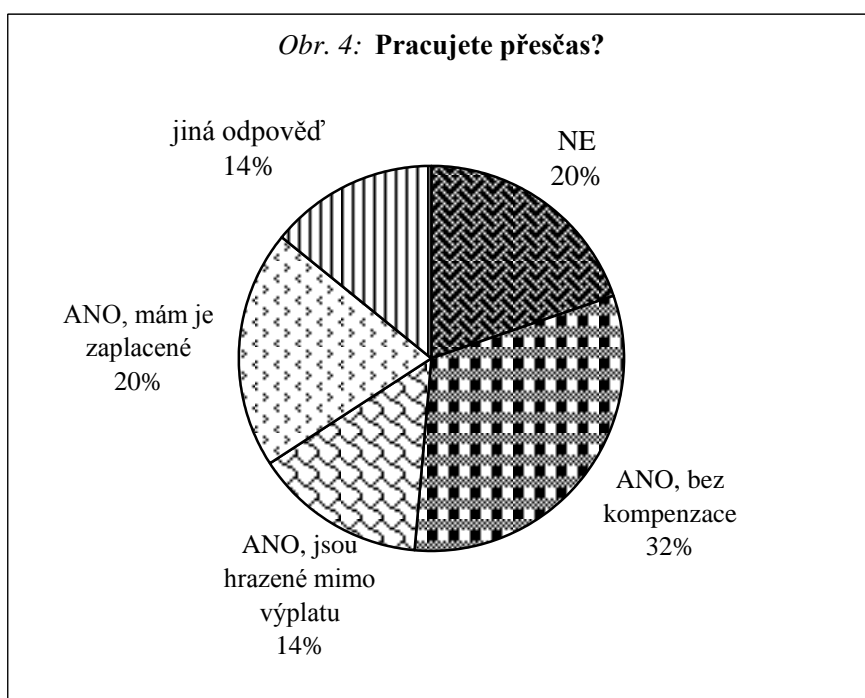
Velikost zpravodajské jednotky	Počet odprac. hodin zaměst. celkem	z toho přesčase	40 hodinový týdenní pracovní úvazek		Počet placených, ale neodpracovaných hodin
			Odpracov. hodin celkem	z toho v přesčase	
1 až 9 zaměstnanců	1 735	11	1 767	11	199
10 až 19 zaměstnanců	1 752	19	1 774	15	247
20 až 49 zaměstnanců	1 768	32	1 777	30	266
50 až 99 zaměstnanců	1 762	47	1 788	43	275
100 až 249 zaměstnanců	1 739	55	1 769	50	279

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 14. 12. 2005]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/870>.
Vlastní zpracování.

Tabulka číslo 15 ilustruje počet odpracovaných hodin zaměstnancem v závislosti na velikosti organizace. Je zde viditelné, že v podniku s počtem zaměstnanců od 20 do 49 – do této kategorie spadá i účetní jednotka Vykona – odpracuje průměrně jeden zaměstnanec za rok nejvíce hodin. V osmihodinovém denním pracovním poměru je na druhém místě, avšak

v přesčase odpracuje pouze 30 hodin ročně. Z této analýzy plyne, že data, která prezentuje Český statistický úřad mohou být zavádějící. Je viditelné, že zaměstnavatelé přesčasy vykazují v rozporu s celkovými odpracovanými hodinami.

Průzkum personálního serveru Job3000.cz poukazuje na to, že přesčasová práce není ničím výjimečným. Celých 66 % respondentů přiznalo, že zůstává v práci i po skončení pracovní doby, zatímco jen 20 % dotazovaných uvedlo, že s přesčasy nemají žádnou zkušenost. Polovina těch, kteří uvedli, že v práci zůstávají déle, také uvedla, že za své přesčasy nedostává žádnou kompenzaci. Bez finanční kompenzace pracuje jedna třetina z 515 dotázaných. 14 % uvedlo, že pracuje přesčas s kompenzací mimo výplatu, a jen 20 % tvrdí že má přesčasy zaplacené, jak ukazuje následující graf.



Zdroj: FinExpert.cz *Kdo vydělává na přesčasech?* [online]. [cit. 11. 11. 2005]. Dostupné z <http://www.finexpert.cz/Kratkezhpravy/AR.asp?ARI=4433&CAI=2097>

A jak pohlaví ovlivňuje míru přesčasů? Z následující tabulky vyplývá, že přesčasová práce je doménou mužů. Více než jedna třetina udává zkušenost s přesčasovou prací, přibližně 80 % žen přesčas nikdy nepracovalo.

Tab. 16: Přesčas u jednotlivých pohlaví

frekvence přesčasové práce	v %		
	muži	ženy	celkem
každý týden	14,9	6,2	10,9
obvykle ve dvou až třech týdnech v měsíci	7,8	4,1	6,1
zřídka, nejvýše v jednom týdnu v měsíci	10,4	8,2	9,4
nikdy nepracují přesčas	63,6	79,8	71,1
pracovní dobu si určují sami	3,3	1,6	2,5

Zdroj: FISCHLOVÁ, D. *Analýza rozdílů pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace dle pohlaví)*. Praha: VÚPSV, 2005. s. 9. [online]. [cit. 4. 5. .2006]. Dostupné z <http://www.vupsv.cz/gender_gap.pdf>

Muži odpracují týdně téměř 10 hodin přesčasů, tedy zhruba 50 hodin za měsíc, což ukazuje tabulka č. 17. Ženy odpracují asi 35 hodin nad rámec běžné pracovní doby, to představuje téměř 27 procentní rozdíl. Tento rozdíl způsobuje výše jejich průměrných mezd, protože přesčasový příplatek je rozložen do všech odpracovaných hodin, což zvyšuje průměrné hodinové příjmy.

Tab. 17: Průměrný počet hodin přesčasů týdně u mužů a žen

průměrný obvyklý počet hodin přesčasové práce	muži		ženy		celkem	
	absolutně	v %	absolutně	v %	absolutně	v %
	9,6 h	0,5	7 h	0,4	8,8 h	0,2

Zdroj: FISCHLOVÁ, D. *Analýza rozdílů pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace dle pohlaví)*. Praha: VÚPSV, 2005. s. 9. [online]. [cit. 4. 5. .2006]. Dostupné z <http://www.vupsv.cz/gender_gap.pdf>

Odlišují se také důvody přesčasové práce. Na prvních místech se obě pohlaví shodnou na:

- povaha práce vyžaduje práci přesčas,
- organizační a technické důvody,
- příkaz vedoucího.

Na dalších místech se u mužů objevuje důvod více si vydělat, naopak u žen tento důvod patří mezi nejméně časté.[10, 11, 12]

6.2 NÁKLADY PRÁCE V ČR A V EU

Náklady práce představují spojnicí mezi hospodářskou a sociální sférou. V ekonomických vztazích představují významnou konkurenční pozici, a to jak v mezinárodním tak ve vnitrostátních měřítkách. Ve vnitrostátních měřítkách má dominantní význam výše nákladů práce, pohyb a relace práce jako celku. Jejich struktura je naopak sledována s velkým zájmem investory ze zahraničí, kteří mnohdy tento faktor považují za klíčový v rozhodování, ve které zemi investovat.

V sociální oblasti jsou náklady práce zdrojem příjmů zaměstnanců, tím jsou myšleny mzdy a platy poskytované za práci, popřípadě ve smluvně stanovených případech na neodpracované ale placené doby. Tyto náklady spolu s dalšími tvoří základnu pro fondy sociální ochrany, z nichž se vyplácejí starobní a invalidní důchody, kryje se zde zdravotní péče.

Tab. 18: **Hodinové ÚNP ve vybraných státech EU v Eurech**

	dělníci	
	2000	2003
Německo	25,8	27,1
Francie	18,2	18,7
Velká Británie	18,8	20,2
Rakousko	20,8	21,3
ČR	3,3	4,3
Polsko	2,5	3,3
Maďarsko	3,5	4
Slovensko	2,5	3,2

Zdroj: VLACH, J., BAŠTÝŘ, I., a PRUŠVIC, D. *Náklady práce*. Praha: VÚPSV, 2004. s. 12. [online]. [cit. 4. 5. 2006]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/an163.html>>. Vlastní zpracování.

Informace, které jsou shrnuty v tab. 18, naznačují, že v závislosti k novým členským státům je současná úroveň ÚNP v ČR vyšší. Výrazně nižší nákladová úroveň vůči nejvyspělejším státům EU umožňuje českým podnikům při exportu

flexibilitu ve stanovení cen nebo dosahování vyšších zisků. Současně je nezbytné vyhnout se udržování nízkých nákladů práce, protože to může vést k rekvalifikační pracovních sil, snižování konkurenceschopnosti na vnitřním trhu a zaostávání hospodářského vývoje.

6.2.1 MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ STRUKTURY NÁKLADŮ PRÁCE

Vliv pozice zaměstnavatelů a zaměstnanců na pracovním trhu se promítá jak do druhů tak do úrovní složek mezd smluvně, pokud zaměstnavatel neposkytuje sociální plnění a zajištění personálního rozvoje zaměstnanců dobrovolně. Tyto smluvní formy utváření mezd jsou rozmanité, mohou se uplatňovat individuální smlouvy, ale ve většině evropských zemí se používají kolektivní smlouvy. Ty se uzavírají na podnikové nebo nadpodnikové úrovni. Čím vyšší je úroveň uzavřené kolektivní smlouvy, tím menší je flexibilita mezd.

Vliv státu na utváření mezd je značně omezený. Existují zde jen mezinárodní úmluvy Mezinárodní organizace práce. Součástí úmluv jsou rovněž metody stanovení minimálních mezd, které jsou závazné pro všechny podnikatelské subjekty.

Pokud jde o Českou republiku, z tabulky č.19 je pozorovatelné, že patří ke státům s vyšším podílem sociálních výdajů v rámci povinných odvodů zaměstnavatelů do sociálních fondů. Přitom v průběhu devadesátých let se sazba povinných příspěvků snížila z 50 % objemu hrubých mezd na 35%. Došlo také ke snížení některých výdajů na práci – na výchovu učňů, rekreaci a sportovní zařízení. Zároveň také vzrostl požadavek na zvýšení nákladů na manažerské pozice.

Tab. 19: **Struktura nákladů práce ve vybraných členských státech EU v roce 2000 v %**

stát	struktura nákladů práce %				
	přímé náklady mzdy a platy	nepřímé náklady sociální a personální výdaje	z nepřímých nákladů		
			povinné příspěvky zaměstnavatelů	ostatní soc. náklady	personální a obdobné náklady
Dánsko	89,3	10,7	0,5	7,6	2,6
Irsko	85	15	10,2	2,2	2,6
Velká Británie	80,2	19,8	7,5	9,4	2,9
Portugalsko	80,1	19,9	19	0	0,9
Německo	76,5	23,5	15,8	5,6	2,1
Polsko	76,2	23,8	15,5	0,7	7,6
Řecko	76	24	21,3	1,4	1,3
Španělsko	72,7	27,3	22,2	3,6	1,5
Rakousko	72,1	27,9	22,4	0,6	4,9
Slovensko	70,4	29,6	26,8	1,4	1,4
ČR	70,2	29,8	24,6	3,7	1,5
Švédsko	66,5	33,5	21,9	7,7	3,9
Francie	65,5	33,5	27,4	1,8	4,3
Maďarsko	64,1	35,9	26,3	5,3	2,3

Zdroj: VLACH, J., BAŠTYŘ, I., a PRUŠVIC, D. *Náklady práce*. Praha: VÚPSV, 2004. S. 22. [online]. [cit. 4. 5. .2006]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/an163.html>>. Vlastní zpracování.

Údaje naznačují dva základní typy systémů sociální ochrany:

1) *Kontinentální systém sociální ochrany*, kde je vysoká úroveň povinných odvodů zaměstnavatelů i zaměstnanců a zároveň nižší úroveň hrubých a čistých mezd.

2) *Nízkým odvodům zaměstnavatelů i zaměstnanců odpovídá nízká úroveň nebo jednotná úroveň vyplácených starobních důchodů*. Oproti tomu je zde však vysoká úroveň hrubých a čistých mezd, z nichž si zaměstnanci podle svého uvážení sami zajišťují ochranu před sociálními riziky.

Na počátku transformace v České republice stát na sebe převedl náklady na výchovu nových pracovních sil, v roce 1993 snížil zatížení povinných odvodů z 50 na 36% a v roce 1996 na

35%. Sociální požitky však mají podíl na úplných nákladech práce jen 4,6 %. Zde tedy můžeme spatřovat konkurenční výhodů ostatních investorů.[9]

6.3 ZAMĚSTNANOST MALÝCH A STŘEDNÍCH PODNIKŮ

MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKÁNÍ A ÚROVEŇ ZAMĚSTNANOSTI

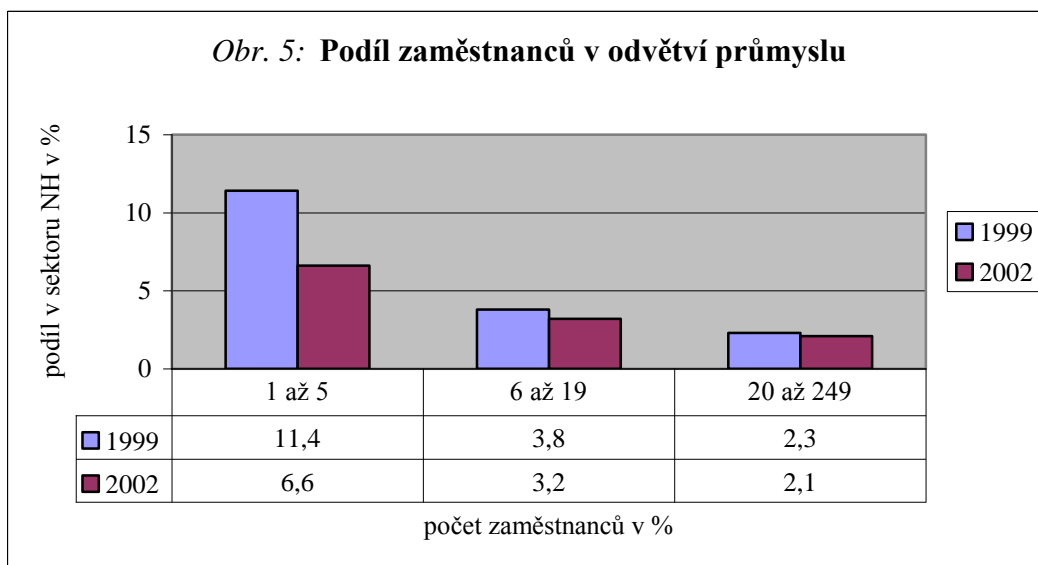
Studiem různých podkladů bylo zjištěno, že právě malé podniky se na růstu zaměstnanosti podílejí nejdynamičtěji. Tyto poznatky dokládají i údaje Ministerstva průmyslu a obchodu ČR za rok 2003. V průmyslu, stavebnictví, obchodu, ve službách a v dalších odvětvích ekonomiky zaměstnával tento sektor celkem 62,2 % zaměstnanců.

Tab. 20: Změna počtu ekonomický subjektů podle počtu zaměstnanců v odvětví průmyslu

odvětví	2002					
	celkem	0	1 až 5	6 až 19	20 až 249	nad 250
dobývání nerostných surovin	534	249	94	74	92	25
zpracovatelský průmysl	276 301	232 037	24 777	10 649	7 901	937
výroba rozvoz elektřiny, plynu a vody	1 278	692	170	143	203	70
stavebnictví	228 512	212 098	8 595	5 137	2 599	83
Celkem	506 625	445 076	33 636	16 003	10 795	1 115
odvětví	změna roku 2002 oproti roku 1999					
	celkem	0	1 až 5	6 až 19	20 až 249	nad 250
dobývání nerostných surovin	623	-49	-52	5	7	0
zpracovatelský průmysl	25 599	32 551	-7 589	296	329	12
výroba rozvoz elektřiny, plynu a vody	-43	-21	-27	6	16	-17
stavebnictví	19 369	32 592	-11 481	-1 693	-26	-23
Celkem	45 548	65 073	-19 149	-1 386	326	-28

Zdroj: KRAUSE, D., KUX, J. *Krátká zpráva o problematice malých a středních podniků v České republice*. Praha: VÚPSV, 2004. S. 10. [online]. [cit. 4. 5. 2006]. Dostupné z <<http://www.vupsy.cz/an170.htm>>. Vlastní zpracování.

Data uvedená v tab. 20 a obrázku číslo 5 vypovídají o tom, že v uvedeném období došlo k poklesu zastoupení malých podniků. Značně však narůstá kategorie bez zaměstnanců. Uvedený pokles malých podnikatelských subjektů je způsoben probíhajícími strukturálními změnami, ale hlavně problematickou pozicí malých firem na našem trhu. Tato pozice je ovlivněna nedostačujícím přístupem k dalšímu odbornému vzdělání zaměstnanců, ale také poskytováním bankovních úvěrů za vyšší úrokové sazby, než je tomu v případě velkých podniků.



Zdroj: KRAUSE, D., KUX, J. *Krátká zpráva o problematice malých a středních podniků v České republice*. Praha: VÚPSV, 2004. S. 11. [online]. [cit. 4. 5. 2006]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/an170.htm>>. Vlastní zpracování.

STRUKTRURA ZAMĚSTNANOSTI PODLE POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ

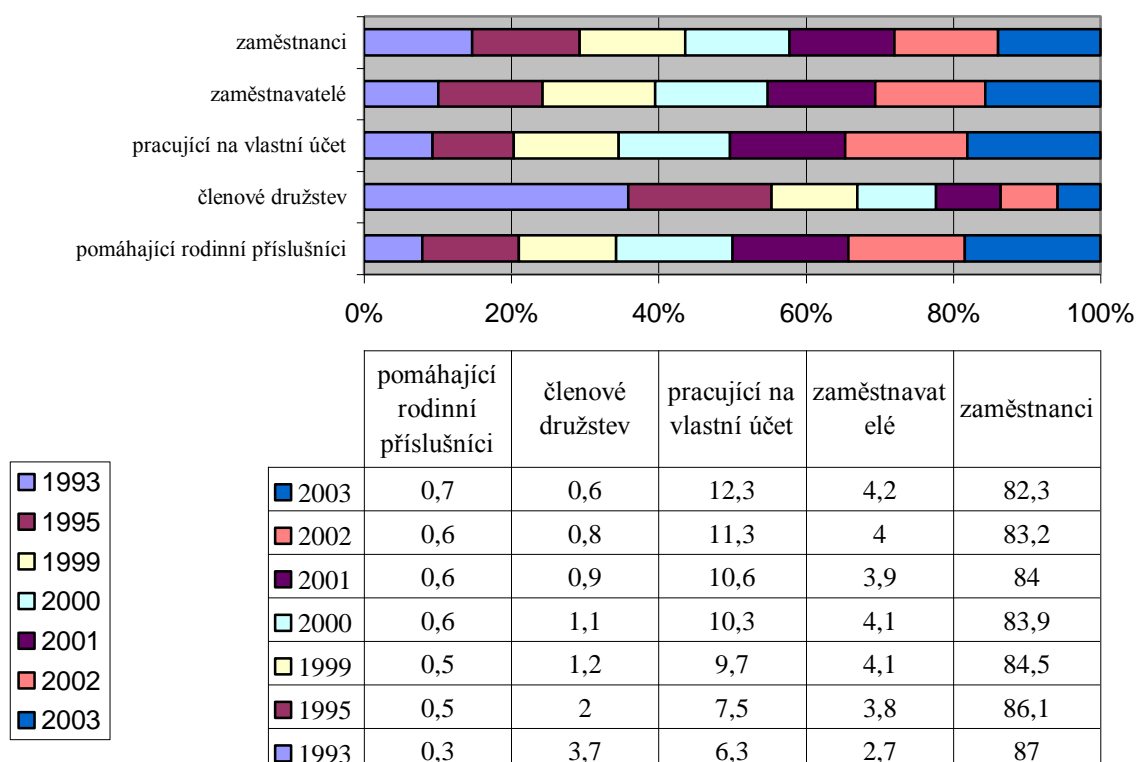
V roce 2003 bylo podle údajů VŠPS v České republice zaměstnáno celkem 4 733 tisíc osob.

Podle charakteru postavení v zaměstnání můžeme rozlišit následující skupiny:

- zaměstnanci, kteří tvoří 82 % všech zaměstnaných,
- sebezaměstnaní bez zaměstnanců,
- zaměstnavatelé,
- pomáhající rodinní příslušníci,
- členové produkčních družstev.

Jak ukazuje následný obrázek, klesající trend zaměstnanosti se nejvíce odráží ve skupině zaměstnanců. Naopak podnikatelé bez zaměstnanců i se zaměstnanci, kteří dohromady tvoří 16,5 % celkové zaměstnanosti, svůj podíl zvyšují. Jak je vidět, právě skupina sebezaměstnaných bez zaměstnanců roste nejdynamičtěji.[8]

Obr. 6: Vývoj struktury zaměstnaných podle postavení v zaměstnání



Zdroj: KRAUSE, D., KUX, J. *Krátká zpráva o problematice malých a středních podniků v České republice*. Praha: VÚPSV, 2004. S. 12. [online]. [cit. 4. 5. 2006]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/an170.htm>>.

7. NÁSTROJE SNIŽUJÍCÍ NADMĚRNÉ PŘESČASY

7.1 MINIMÁLNÍ MZDA

Výše minimální mzdy je upravena nařízením vlády č. 303/1995 Sb, o minimální mzdě. Je vázána na odpracování plného nominálního fondu pracovní doby v příslušném měsíci. Zaměstnanci, který má kratší pracovní dobu nebo odpracoval méně směn, náleží pouze poměrná část minimální mzdy. V případě, kdy celková mzda zaměstnance v kalendářním měsíci nedosáhne výše minimální mzdy, která mu podle odpracované doby náleží, měl by mu zaměstnavatel poskytnout doplatek. Tento doplatek se vypočte jako rozdíl mezi minimální a skutečnou mzdou. Doplatek do minimální mzdy není mzdou, proto není součástí hrubé mzdy, z níž se stanovuje průměrný výdělek pro pracovněprávní účely.

Tab. 21: Vývoj minimální mzdy od roku 1991

V období od-do	Minimální mzda	
	Hodinová	Měsíční
1.2.1991-31.12.1991	10,80	2000
1.1.1992-31.12.1995	12,00	2200
1.1.1996-31.12.1997	13,60	2500
1.1.1998-31.12.1998	14,80	2650
1.1.1999-30.6.1999	18,00	3250
1.7.1999-31.12.1999	20,00	3600
1.1.2000-31.6.2000	22,30	4000
1.7.2000-31.12.2000	25,00	4500
1.1.2001-31.12.2001	30,00	5000
1.1.2002-31.12.2002	33,90	5700
1.1.2003-31.12.2003	36,90	6200
1.1.2004-31.12.2004	39,60	6700
1.1.2005-31.12.2005	42,50	7185
1.1.2006	44,70	7570

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 14. 12. 2005]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/870>. Vlastní zpracování.

Minimální mzda je nejnižší úroveň mzdy, kterou je zaměstnavatel povinen podle právního předpisu nebo na základě smlouvy poskytnout za vykonanou práci. Prvně byla stanovena v roce 1938 v USA, aby zabráňovala vzrůstající nezaměstnanosti mladistvých. V dnešní době však pokrývá $\frac{3}{4}$ platů zaměstnaných v USA.

Podle mikroekonomické teorie, pokud je minimální mzda efektivní, zvyšuje míru nezaměstnanosti. Pokud je totiž minimální mzda vyšší než reálná mzda, poté zaměstnavatelé chtějí zaměstnat méně osob, ale pracovní jednotky nabízejí více své práce. Na trhu práce však existují pracovníci se zkušenostmi, pro které takto stanovená mzda není vyšší než jejich současná. Pokud se ale tato minimální mzda týká jen některých určitých skupin pracovníků, např. žen na mateřských nebo absolventů, pak tato minimální mzda je může motivovat k vyšší snaze najít si práci a v tom případě minimální mzda míru nezaměstnanosti zvyšuje.

Tab. 22: Podíl zaměstnanců s min. mzdou

kraj	podíl zaměstnanců s minimální mzdou
Pardubický	2,1%
Jihočeský	2,8%
Královéhradecký	3,0%
Karlovarský	3,3%
Vysočina	3,4%
Praha	3,7%
Plzeňský	3,7%
Zlínský	3,8%
Olomoucký	4,4%
Jihomoravský	4,8%
Středočeský	4,9%
Moravskoslezský	7,1%
Ústecký	7,8%
Liberecký	9,0%
ČR průměr	4,5%

Zdroj: Český statistický úřad. [online] cit. 22. 12. 2005]. Dostupné z <<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3112-05>>

Vedlejší tabulka ukazuje stav podniků v jednotlivých krajích, které svým zaměstnancům vyplácejí minimální mzdu. Tato tabulka také potvrzuje, že zkoumaná účetní jednotka patří do téměř 8 % firem v Ústeckém kraji. Není tudíž ojedinělá. Z Českého statistického úřadu také vyplývá, že nejvíce minimálních mezd je vypláceno ve firmách s počtem pracovníků do 50 zaměstnanců. Z celkového počtu zaměstnaných 25 333, kteří jsou zaměstnání v 762 firmách, jich 1 540 pobírá minimální mzdu. Tato skupina tvoří téměř 6 %.

FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY

Ve vztahu **k zaměstnancům** má minimální mzda kriteriální funkci. Spočívá ve vytvoření motivace k vyhledávání a vykonávání legální zaměstnanecké činnosti, za kterou zaměstnanec obdrží mzdu. Ta mu zajišťuje v budoucnosti v případě sociálních rizik vyšší finanční zabezpečení čerpané ze státních sociálních fondů.

Vůči **zaměstnavatelům** se kriteriální funkce projevuje ve snaze možnosti zaměstnávat pracovníky za nižší úroveň mzdy než je třeba reálná vyvážená mzda. Tím se stát snaží

zabezpečit nejen existenci malých a středních podniků, ale také je to jedna z cest, jak podporovat snížení nezaměstnanosti projevem úlev zaměstnavatelům. Také brání mzdovému podbízení ze strany zaměstnanců, ale na druhou stranu zabraňuje stanovení mezd na úrovni, která by neochraňovala před chudobou.

UTVÁŘENÍ MINIMÁLNÍCH MEZD

V členských státech Evropské unie, ale také v ostatních zemích, kde se uplatňuje minimální mzda, jsou použité 2 základní mechanismy jejich utváření:

- a) **Stanovení mzdového minima zákonem.** Tento systém se používá např. v následujících zemích: Belgie, Francie, Nizozemí, Španělsko.
- b) **Závaznost kolektivních smluv,** které stanoví jednu nebo více úrovní minimálních mezd podle odvětví, profesních struktur. V Evropě je používán např. následujícími zeměmi: Itálii, Finsku, Německu.

Je viditelné, že v hospodářských subjektech s nižší úrovní mezd jsou náklady práce i celkové náklady minimální mzdou zatěžovány výrazněji než v ostatních subjektech. Rozsah zaměstnanců v hospodářských subjektech s nižší úrovní mezd lze odhadnout na 1 milion, což činí zhruba $\frac{1}{4}$ celkového počtu zaměstnanců v ČR.

FUNKCE MINIMÁLNÍ MZDY V PODNIKU VYKONA

Účetní jednotka Vykona svým zaměstnancům nabízí průměrnou základní hodinovou sazbu kolem 44 Kč. Průměrná hodinová sazba v kraji je však 93 korun. Pokud se vyčíslí průměrná hrubá měsíční sazba podniku Vykona, vypočítá se celková částka hrubých mezd za rok 2005 ve výši 3 082 451 Kč a počet skutečně odpracovaných hodin je 44 460 za rok. Z těchto údajů vyplývá hrubá hodinová mzda 69 Kč. Je zde vidět, že to zdaleka neodpovídá průměru za teplický kraj, který je uveden v tabulce č. 23 a to z toho důvodu, že v tomto příkladě je počítána průměrná hrubá mzda pouze u dělnických profesí.

Tab. 23: **Zaměstnanci a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy podle okresů v roce 2004**

Kraj, okresy	Průměrný evidenční počet zaměstnanců	Průměrná měsíční mzda (Kč)	průměrná hodinová mzda	Mzdové prostředky	z toho Ostatní náklady práce (tis. Kč)
Ústecký kraj	185 509	16 320	93	37 538 131	1 208 507
Louny	13 816	14 865	84	2 557 269	92 709
Litoměřice	23 557	15 334	87	4 466 504	131 749
Děčín	28 978	15 678	89	5 656 831	205 118
Chomutov	27 279	15 942	91	5 341 898	123 159
Teplice	26 536	16 337	93	5 350 910	148 698
Ústí nad Labem	33 483	17 106	97	7 154 448	281 156
Most	31 860	17 745	101	7 010 272	225 917

Zdroj: Český statistický úřad. [online] cit. 22. 12. 2005]. Dostupné z <<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3112-05>>

Může zde existovat domněnka, že nastavená výše minimální základní mzdy v podniku Vykona je velmi nízká. Pokud by majitel zvýšil základní hodinou sazbu, i za cenu drobného snížení počtu zaměstnanců, poté by zbylí pracovníci svou práci odváděli kvalitněji. Ubyl by počet pracovníků, kteří zůstávají v práci přesčas z důvodu pouhých příplatků za dané hodiny. Pracovníci by si také vážili větší výplaty a zefektnili by svou činnost.[2. 3. 4. 6. 12. 13]

7.2 ODBORY

Pro práci odborů existují z mikroekonomického hlediska dva pohledy:

- 1) **Liberální přístup.** Ten říká, že odbory mohou pouze ovlivnit mzdy v nabídce práce. Podle tohoto modelu, trh práce zaregistruje rozdíly v hodnotě mezd požadovaných nabídkou a poptávkou po práci a díky rychlé přizpůsobivosti tyto rozdíly odstraní.
- 2) **Keynesiánci** oponují, že vliv odborů na výši mezd vyžaduje mnohem širší pochopení, jak odboráři reagují na trhu práce. Síla a velikost odborů může být ovlivněna ekonomickými faktory. Odborníci tvrdí, že někteří jednotlivci vstupují do odborů pouze v průběhu ekonomického růstu, protože odbory jsou schopny zajistit vyšší životní úroveň. Na druhou stranu období nezaměstnanosti se jeví jako hrozba pro odbory, protože jednotlivci mohou považovat odbory za neschopné ochránit pracovní pozice nebo zabránit zvyšování nezaměstnanosti

Nízká úroveň znalostí stavu podmínek práce je příčinou značného poklesu odborové organizovanosti pracovníků. V procesu transformace České republiky do demokratického státu došlo k výraznému poklesu počtu velkých odborových organizací, přičemž klesající trend odborů stále trvá. Na základě analýzy MPSV v roce 2003 lze tvrdit, že v podnicích s 250 zaměstnanci a více pracovala pouze 1/3 dotázaných zaměstnanců., avšak z celkového počtu zaměstnaných, kteří jsou členy odborů, to byla více než 1/2. Z této analýzy lze usoudit, že odbory jsou více běžné ve velkých podnicích.

Zaměstnancům ve Vykoně by určitě pomohlo, kdyby si mohli vytvořit své odbory. V kolektivní smlouvě by si mohli nastavit přesně stanovený počet přesčasových hodin, jasně si definovat způsob jejich vykazování, jejich odměnu. Problém lze vidět v širších souvislostech. Zákon totiž nenařizuje existenci odborů v každé organizaci. Kdyby tudíž zaměstnanci přišli s návrhem, že chtějí založit odbory a ustanovit určitou kolektivní smlouvu, zaměstnavatelé mají spoustu možností, jak se po svém vypořádat s touto nepříjemnou situací. Protože nejsou povinni žádnou organizaci mít, mohou různými praktikami přimět zaměstnance odpustit se od těchto návrhů. Jelikož v Ústeckém kraji je jedna z nejvyšších mír nezaměstnanosti, je velmi pravděpodobné, že zaměstnanci budou radši akceptovat minimální mzdu a vykazování přesčasů způsobem, který vyhovuje podniku oproti způsobu, který vyžadují zákonná opatření.[5]

7.3 SNÍŽENÍ POVINNÝCH ODVODŮ

Zaměstnavatelé u nás poměrně často neakceptují obvyklou cenu práce v určitém odvětví a profesi na místním trhu práce a zaměstnance zaměstnávají za nižší mzdu. Snaží se také vyhnout zdaňování mezd, které vyplácejí svým zaměstnancům tím, že jim vyplatí jen část mzdy a další je poskytována nezdaněná mimo mzdovou evidenci.

Snížení sazeb povinných odvodů musí předcházet buď změna výdajů sociální ochrany zaměstnanců z centralizovaných fondů sociální ochrany nebo změna financování formou přesunu mezi zdroji financování. Snížení odvodů zaměstnavatelů může být kompenzováno zvýšením odvodů zaměstnanců, což by se projevilo v růstu mezd a neznamenovalo by to nižší náklady práce.

Pokud by vládní instituce přešly na snížení odvodů zaměstnavatelů a zároveň by tak snížily státní ochranu před sociálními riziky, pak by pravděpodobně tržní nabídka práce požadoval růst nominálních mezd alespoň na takovou úroveň, aby bylo možno zajistit kompenzaci samostatných individuálních a nepovinných spoření.

7.4 UPRAVENÍ PRACOVNÍ DOBY

ČSSD připravilo novelu zákoníku práce v roce 2006, která pokud projde celým schvalovacím procesem, se touto problematikou také zabývá. Je zde navržen institut konta pracovní doby, který umožňuje účetním jednotkám pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na požadavcích odběratelů. Délka směny u pracovního konta by neměla přesáhnout maximální stanovenou hranici. Zaměstnavatel by byl povinen vykazovat týdenní skutečně odpracovanou dobu a týdenní rozvrženou dobu. Celková roční doba skutečně odpracovaných hodin by nesměla přesáhnout daný roční pracovní fond. Pokud by si zaměstnanec z důvodu ukončení pracovního poměru nestihl vybrat pracovní volno, toto volno by mu bylo finančně nahrazeno.

Pokud by existovala taková právní úprava, účetní jednotka by ji mohla využít. Je totiž velmi pravděpodobné, že takový malý podnik má nižší počet stálých a opakujících se zakázek, než nových a nárazových. Navíc ve velké konkurenci větších a silnějších firem se tento podnik specializuje z větší části na zakázkovou a z několika málo procent na sériovou výrobu. Pracovníci by v období většího množství zakázek mohli pracovat déle a v období „klidu“ by mohli čerpat svá volna za odpracovaný čas.

7.5 ZVÝŠENÍ KONTROL STÁTNÍCH INSTITUCÍ

I přesto, že zde existují signály, které naznačují, že praktiky popsané v této diplomové práci, nejsou ojedinělé, může se shodně říci, že kontroly příslušných orgánů jsou velmi nízké. Úřady práce sice kontrolují, zda při určitém počtu zaměstnanců zaměstnavatelé odvádí povinné odvody do státního rozpočtu za (ne)zaměstnání zdravotně a tělesně postižených, dále pak kontrolují bezpečnost zdraví při práci, ale kontroly pracovních fondů a odvedených hodin práce kontrolují zběžně.

Podle ministra práce a sociálních věcí pana Škromacha orgány kontroly mohou uložit zaměstnavateli pokutu až do částky 250 000 korun. Při opětovném porušení povinností se

pokuta může vyšplhat až na 1 milion korun. Pokutu může orgán kontroly uložit ve lhůtě do jednoho roku ode dne, kdy se dozvěděl o porušení povinností zaměstnavatelem, nejpozději ale do tří let ode dne, kdy k porušení povinností došlo.

Pokud by dané orgány tento podnik kontrolovaly hlouběji, jistě by přišly na stejné úniky. V tom případě by byla nějaká odpovídající sankce na místě, protože i toto může být jedním z příčin vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, tím se myslí, že místo nadměrně odpracovaných hodin zaměstnání více pracovníků a tím snižování nezaměstnanosti.

ZÁVĚR

Téma zaměstnanost a zaměstnání je velmi diskutované, a to zejména proto, že se týká snad každého z nás. Zaměstnanci sledují veškeré změny, které se týkají přímo výše jejich platu, zaměstnavatelé ho sledují z titulu snížení jejich mzdových nákladů, potenciální zaměstnavatelé ho sledují a čekají na takové výhody, které by je přiměly stát se zaměstnavateli. Zákonodárci procházejí tou nejsložitější cestou, měli by totiž nalézt a ve svých zákonech ukázat kompromis pro všechny tyto skupiny.

Tato práce si kladla za cíl zmapovat problémy, jaké má podnik Vykona a vybrat jeden, který na základě dostupných materiálů, znalostí a zkušeností zanalyzovat a najít vhodná řešení. Nadměrné přesčasy se jevily účetní jednotce jako největší problém, jako vědomí, že stát i zaměstnanci jsou svým způsobem podváděni, proto zde byla snaha problém vyřešit.

V úvodních částech bylo potřeba prozkoumat veškeré právní nařízení a zákony a zjistit, co vlastně stát jako autorita povoluje, co striktně zakazuje, a kde jsou v zákonech „skulinky“, kterými se dá zákon obejít.

V praktické části bylo nutné nejdříve celý problém pochopit a zároveň zanalyzovat dva různé přístupy dvou různých účetních. V další fázi byla provedena analýza obou postupů a návrh výpočtu daných mezd podle zákonných opatření. Také musela být provedena dokonalá analýza počtu skutečných a vykazovaných přesčasů, od které se celá praktická část vyvíjela. Na základě této analýzy mohla být nalezena východiska, která jsou přijatelná po vyčíslení skutečných nákladů jak pro vedení podniku, tak pro účetní, ale i pro technologický úsek, který zabezpečuje plynulou výrobu.

Poté jsem se snažila dostat se k co největšímu počtu analýz a srovnání s malými a středními účetními jednotkami v České republice, ale hlavně jsem chtěla také zjistit stav trhu práce, zaměstnanosti, úroveň vyplácených průměrných mezd a v návaznosti výši odpracovaných přesčasů jak v korunových hodnotách, tak hodinových hodnotách v Evropské unii. Tato analýza byla provedena hlavně proto, že v našem státě se o těchto věcech stále debatuje, pro mě je tedy východiskem nastínění řešení a pomoc z EU. V závěru jsou také nastíněny úvahy, jakým způsobem by měli naši zákonodárci tuto problematiku řešit. Některé z navrhovaných řešení již existují, některé se připravují.

V závěru bych ráda podotkla, že v České republice stále existuje jakási tendence mlžení, zaměstnavatelé nejsou ochotni půjčovat jakékoliv materiály týkající se docházky a stanovení mezd jednotlivých pracovníků. Jejich obhajoba spočívá v neoprávněném poskytování osobních údajů pracovníků. Také z dostupných veřejných analýz je vidět, že zaměstnavatelé podávají jiné informace než zaměstnanci. Pokud se podíváme do různých anket, kterých se člověk může zúčastnit úplně v anonymitě, pak je jasně vidět, že problém nadměrných a mnohdy ani nezaplacených přesčasů je v republice velmi rozšířený. Zaměstnanci ale v obavě o možnou ztrátu pracovního místa většinou před kontrolami mlčí a tak se jen obtížně mohou státní orgány podrobně dozvědět o skutečném stavu této problematiky.

SEZNAM LITERATURY

- [1] KOCOUREK, J., TRYLČ, L. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 4. vyd. Praha: Anag, 2004. 838 s. ISBN 80-7263-226-4.
- [2] Sbírka zákonů. Ročník 2005
- [3] ŠUBRT, B. aj. *Abeceda mzdové účetní*. 15. vyd. Praha: Anag, 2005. 471 s. ISBN 80-7263-252-3.
- [4] VYBÍHAL, V. *Mzdové účetnictví 2005*. 8. vyd. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-0749-7.
- [5] MULLARD, M. *Understanding economic policy*. USA: Taylor and Francis books Ltd., 1991. 320 s. ISBN: 0415068827
- [6] SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. *Economics*. 15th ed. USA: McGraw-Hill, Inc, 1995. ISBN 0-07-054981-8.
- [7] BAŠTÝŘ, I. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR*. Praha: VÚPSV, 2005. 33 s. [online]. [cit. 4. 5. 2006]. Dostupné z <http://www.vupsv.cz/an165.html>
- [8] KRAUSE, D., KUX, J. *Krátká zpráva o problematice malých a středních podniků v České republice*. Praha: VÚPSV, 2004. 24 s. [online]. [cit. 4. 5. 2006]. Dostupné z <http://www.vupsv.cz/an170.htm>
- [9] VLACH, J., BAŠTÝŘ, I., a PRUŠVIC, D. *Náklady práce*. Praha: VÚPSV, 2004. 38 s. [online]. [cit. 4. 5. 2006]. Dostupné z <http://www.vupsv.cz/an163.html>
- [10] FISCHLOVÁ, D. *Analýza rozdílu pracovních příjmů mužů a žen (mzdová diskriminace dle pohlaví)*. Praha: VÚPSV, 2005. 12. s. [online]. [cit. 4. 5. 2006]. Dostupné z http://www.vupsv.cz/gender_gap.pdf
- [11] FinExpert.cz *Kdo vydělává na přesčasech?* [online]. [cit. 11. 11. 2005]. Dostupné z <http://www.finexpert.cz/Kratkezpravy/AR.asp?ARI=4433&CAI=2097>
- [12] Český statistický úřad. [online] cit. 22. 12. 2005]. Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3112-05>
- [13] Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 14. 12. 2005]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/870>
- .

SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK:

<i>Tab. 1</i>	Přehled redukčních hranic
<i>Tab. 2</i>	Přehled záloh na daň z příjmu ze závislé činnosti
<i>Tab. 3</i>	Slevy na dani na rok 2006 a původní odpočet v roce 2005
<i>Tab. 4</i>	Přehled vývoje nezdaniitelných částek
<i>Tab. 5</i>	Mzda z mzdového listu za leden 2005
<i>Tab. 6</i>	Mzda z mzdového listu za únor 2005
<i>Tab. 7</i>	Mzda z mzdového listu za březen 2005
<i>Tab. 8</i>	Hrubé mzdy a odpracované hodiny za rok 2005
<i>Tab. 9</i>	Odpracované hodiny a průměrný hodinový průměr za jednotlivá čtvrtletí roku 2005
<i>Tab. 10</i>	Odpracované hodiny dělníků
<i>Tab. 11</i>	Skutečné a vykázané přesčasy
<i>Tab. 12</i>	Hodinový roční průměr dělníků
<i>Tab. 13</i>	Počet skutečně odpracovaných hodin za rok 2005
<i>Tab. 14</i>	Počet vykázaných odpracovaných hodin za rok 2005
<i>Tab. 15</i>	Odpracované hodiny v závislosti na velikosti organizace v roce 2004
<i>Tab. 16</i>	Přesčasy u jednotlivých pohlaví
<i>Tab. 17</i>	Průměrný počet hodin přesčasů týdně u mužů a žen
<i>Tab. 18</i>	Hodinové ÚNP ve vybraných státech EU v Eurech
<i>Tab. 19</i>	Struktura nákladů práce ve vybraných členských státech EU v roce 2000 v %
<i>Tab. 20</i>	Změna počtu ekonomický subjektů podle počtu zaměstnanců v odvětví průmyslu
<i>Tab. 21</i>	Vývoj minimální mzdy od roku 1991
<i>Tab. 22</i>	Podíl zaměstnanců s min. mzdou
<i>Tab. 23</i>	Zaměstnanci a jejich průměrné hrubé měsíční mzdy podle okresů v roce 2004

SEZNAM OBRÁZKŮ:

- Obr. 1* **Výše hrubé mzdy v roce 2005**
- Obr. 2* **Skutečné a vykazované odpracované hodiny**
- Obr. 3* **Mzdové náklady na nové pracovníky**
- Obr. 4* **Pracujete přesčas?**
- Obr. 5* **Podíl zaměstnanců v odvětví průmyslu**
- Obr. 6* **Vývoj struktury zaměstnaných podle postavení v zaměstnání**

SEZNAM PŘÍLOH:

- Příloha č. 1: Výpočet nadměrných přesčasů pracovníků podniku Vykona
- Příloha č. 2: Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Příloha č. 3: Oznámení o plnění povinného plnění osob se zdravotním postižením

Příloha č. 1: Výpočet nadměrných přesčasů pracovníků podniku Vykona

	Skutečně odpracovaných hodin přesčasů	Počet přesčasů nad 150 hodin	Počet přesčasů nad 416 hodin
Dělník 2	550	400	134
Dělník 3	241	91	
Dělník 4	274	124	
Dělník 6	441	291	25
Dělník 7	202	52	
Dělník 9	265	115	
Dělník 10	232	82	
Dělník 12	622	472	206
Dělník 13	576	426	160
Dělník 15	345	195	
Dělník 17	249	99	
Dělník 18	328	178	
Dělník 20	198	48	
Dělník 21	212	62	
Dělník 22	485	335	69
Dělník 25	376	226	
Celkem	5 593	3 193	593

Zdroj: Vlastní zpracování